



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Clima Organizacional y la Gestión Institucional del
Colegio Humberto Luna de Cusco-2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

AUTOR:

Br. ANGELINO SORIA MARIA ISABEL

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicado a Dios principalmente por haberme dado la vida y permitirme haber logrado hasta este momento tan importante de mi formación profesional; quien supo guiarme por el buen camino dándome fuerzas para seguir adelante enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad.

A mi esposo Enrique Gutiérrez Muñoz por ser el pilar más importante de mi vida y forjador de mi superación y brindarme su amor, fortaleza, confianza y comprensión en los momentos más difíciles para lograr mis objetivos y metas.

A mis hijos : valentina, Diego, Jairo, Junior, Nicole y Alexandra porque ellos son el motivo de mi vida para seguir adelante y mi orgullo de ser lo que seré.

A mi madre Asunta el ser más sublime que me ha dado Dios por demostrar siempre su cariño y apoyo.

A mis hermanos Gleny, Lucy y Guzmán, por su apoyo y comprensión para lograr mis metas y objetivos.

LA TESIS

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de seguir formándonos profesionalmente, hecho que se reflejará en la labor que realice con los niños, niñas a mi cargo durante mi vida profesional.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, un enorme reconocimiento por su capacidad profesional para dirigir y orientar procesos significativo de aprendizaje los cuales contribuyen a mi desarrollo personal y profesional.

LA TESISTA

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TESIS

Yo, MARIA ISABEL ANGELINO SORIA, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa. MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 23980258 , con la tesis titulada

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION INSTITUCIONAL DEL COLEGIO HUMBERTO LUNA DE CUSCO-2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis pertenece a mi autoría
- 2) La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La Tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Tnujillo , 07 de agosto de 2018



MARIA ISABEL ANGELINO SORIA

23980258

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “El clima organizacional y la gestión institucional del Colegio Humberto Luna de Cusco-2017”, con la finalidad de determinar la relación del clima organizacional con la gestión institucional.

El presente trabajo de investigación presento en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES

Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix

I.	INTRODUCCIÓN	10
	1.1 Realidad problemática	10
	1.2 Trabajos previos	14
	1.3 Teorías relacionadas al tema	18
	1.4 Formulación de problema	40
	1.5 Justificación del estudio	44
	1.6 Hipótesis	44
	1.7 Objetivos	45
II.	METODO	
	2.1 Enfoque de investigación	46
	2.2 Diseño de estudio	46
	2.3 Variables y operacionalizacion	47
	2.4 Población y muestra	49
	2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
	2.6 Métodos de análisis	52
III.	RESULTADOS	53
IV.	DISCUSION	66
V.	CONCLUSION	69
VI.	SUGERENCIAS	71
VII.	BIBLIOGRAFIA	72
VIII.	ANEXOS	76

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación está orientado para determinar la relación que existe entre El clima organizacional y la gestión institucional del Colegio Humberto Luna de Cusco-2017”.

Desde la perspectiva de una investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, explicativo y de diseño correlacional; se realizó un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos del clima organizacional y gestión institucional; por lo que se recogió información mediante los diagnósticos y encuestas, para ello utilizamos la muestra probabilística determinando 17 docentes, 2 directivos, 20 estudiantes y 31 padres de familia.

Concluido el trabajo de investigación se obtuvo: Un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si EXISTE CORRELACIÓN entre las variables, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, el valor “Tau-B = 0.899 = 89.9%”, resultando también el p-valor = 0.000 = 0.0% en ambas variables siendo este valor menor que el nivel de significancia 5%=0.05, hecho que nos lleva a aceptar la hipótesis de la investigación. Además el Clima organizacional es predictivo en la Gestión institucional en 89.9% de probabilidad

De las seis dimensiones medidos en el test que se traducen en capacidades para enriquecer el Clima organizacional , casi todas están en nivel de aceptación más del 50% de los encuestados están de acuerdo, esto quiere decir que el Clima organizacional y la Gestión institucional en la institución educativa, es regular debido a múltiples razones, pero fundamentalmente porque hay que mejorar los instrumentos de trabajo para la Gestión institucional, y también hay que realizar acciones de capacitación, actualización y sensibilización de los administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia, para mejorar el nivel de las dimensiones planteadas.

Palabras Clave: Clima Organizacional y Gestión Institucional.

ABSTRACT

The objective of this research work is oriented to determine the relationship that exists between the organizational climate and the institutional management of the Humberto Luna School in Cusco-2017 ".

From the perspective of an investigation it is of a quantitative approach, of a descriptive, explanatory and correlational design type; a set of activities was carried out using the basic theoretical concepts of organizational climate and institutional management; therefore, information was collected through the diagnoses and surveys, for which we used the probabilistic sample, determining 17 teachers, 2 directors, 20 students and 31 parents.

After completing the research work, a 95% confidence level = 0.95 was obtained, and at the level of significance of α : 5% = 0.05, it is confirmed that if there is CORRELATION between the variables, according to the test statistic for a study, no parametric Tau-B of Kendall, the value "Tau-B = 0.899 = 89.9%", resulting also the p-value = 0.000 = 0.0% in both variables, this value being lower than the level of significance 5% = 0.05, fact that it leads us to accept the hypothesis of the investigation. In addition, the organizational climate is predictive in the Institutional Management in 89.9% probability

Of the six dimensions measured in the test that translate into capacities to enrich the organizational climate, almost all are in acceptance level more than 50% of respondents agree, this means that the organizational climate and institutional management in the educational institution, it is regular due to multiple reasons, but fundamentally because it is necessary to improve the working instruments for the institutional management, and also it is necessary to carry out actions of training, updating and sensitization of the administrative staff, teachers, students and parents, for improve the level of the proposed dimensions.

Keywords: Organizational Climate and Institutional Management.

INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

La sociedad de hoy se encuentra en proceso de cambio; que los seres humanos deben ser flexibles y prestos al cambio, todas las organizaciones están sujetas a la influencia y cambio desde el exterior e interior, en torno a las necesidades de cambio según al desarrollo científico y tecnológico, pensando inmediatamente “dejar de ser esto para ser aquello”. En referencia a lo que es la organizacional se anuncia en este artículo, se refiere al proceso que convoca a concurso de esfuerzos organizacionales que producen y logran una mejora en sus diferentes aspectos.

Administrar una institución implica observar organizaciones con una mirada amplia y real, tal como es sin dejar de ser segadas por algunas teorías modernas, que plantean soluciones y formas de pensar a cerca de las organizaciones teniendo en cuenta de situaciones actuales y coyunturales en particular, por ello los administradores o gerentes buscan un ambiente labora optimo construyendo un clima organizacional buena, con lo que se puede lograr los objetivos y las metas propuestos en el marco de sus costumbres, creencias y opiniones, respetando las creencias y formas de pensar de los demás.

La institución educativa es el lugar donde hay convivencia de carácter conflictiva y afectiva, por las características que tienen cada institución educativa, así como la currícula, estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje, clima organizacional, que son temas de debate y discusión en diferentes partes de la sociedad, los cuales tiene su origen en cada institución según sus propias características de socialización y académica.

Las personas comienzan en una carrera profesional con una serie de percepciones, predisposiciones, sentimientos, con un mínimo de experiencia laboral y preparación académica, los cuales determinan en las actitudes, deseos y la búsqueda de oportunidades en el futuro. La institución donde labora o puede proporcionar las mejores condiciones para pueda desarrollarse de manera positiva o a la vez pueda influir negativamente en su

comportamiento durante el desarrollo de su trabajo. El clima organizacional favorable y el liderazgo, son considerados como factores claves para un verdadero desarrollo profesional y una gestión institucional positivo en beneficio de la institución educativa.

Así mismo es necesario comprender sobre la gestión que viene a ser aplicación de una serie de técnicas, con instrumentos, utilizando los procedimientos, para manejar mejor los recursos en el desarrollo de actividades de la institución, en el marco de buen clima organizacional y luego lograr los objetivos institucionales.

Diversos estudios encontrados sirvieron de fundamento al actual trabajo de investigación, ello nos muestra que la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco, región Cusco, no escapa a esta realidad. Estos estudios hablan de una perdida de sentido de trabajo, falta claridad en sus objetivos, desconexión con otras instituciones en el propio contexto de trabajo, escasos logros de aprendizaje, crisis de valores en el marco de convivencia institucional, deficiente capacidad humana, estrategias no pertinentes para la organización, y todo ello genera el nivel del clima organizacional, y esto a la vez tiene implicancias en la gestión institucional.

Este trabajo de investigación se desarrolló debido a que un gran porcentaje de los directores y docentes que han pasado por la institución educativa “Humberto Luna” de Cusco, no lograron identificar los problemas y desarrollar las dimensiones del clima organizacional en relación a la gestión institucional a satisfacción de los administrativos, docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades y el pueblo en general; por la indiferencia de los mismos con los intereses de la institución educativa.

La intención del presente trabajo de investigación, es realizar un trabajo serio a nivel de investigación científica, realizando un diagnostico real en todas sus formas de organización y su nivel de gestión como institución, luego se alcance dar propuestas para su transformación y generar el cambio en sus diferentes aspectos de función y organización.

Es necesario dejar en claro que el presente estudio es solo para determinar la relación que existe entre nivel organizacional y la gestión institucional, dentro de su administración institucional, en lo que se puede mejorar con propuestas o sugerencias.

Con respecto a su generalización se determina que el resultado de la investigación es solamente para la institución educativa objeto de estudio compuestas de equipo directivo, docentes, estudiantes y padres de familia; por lo las otras instituciones tienen diferentes realidades con sus características propias.

En este sentido he querido explorar la percepción de la plana administrativa, docentes, estudiantes y padres de familia, respecto del ambiente organizacional en relación a la gestión institucional de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco. Por lo que se ha medido el desarrollo de cinco dimensiones básicas para desarrollar el clima organizacional en la gestión institucional como es:

Dimensión del potencial humano. Considerado conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que tienen las personas con identidad propia y liderazgo que permite un rendimiento óptimo en el lugar de su ubicación laboral dentro de la organización institucional. Todas las personas tenemos un potencial humano para desarrollarnos y mejorar nuestra vida a nivel personal, familiar y nuestra sociedad, logrando las diferentes metas y objetivos propuesta. Dimensión a nivel de diseño organizacional. Consideramos como el arte para organizar en nuestro trabajo o institución con mecanismos adecuados y pertinentes que permita una buena relación entre los miembros o integrantes de la organización; con lo que se puede lograr buenos resultados, bajo una adecuada distribución de los puestos laborales según las capacidades y con estrategias apropiadas.

Dimensión de cultura de la organización. Considerado a aspectos de sentimientos, percepciones, actitudes, valores, creencias, costumbres, y maneras de relacionarse entre personas o por grupos organizadas. En esta parte podemos referirnos al comportamiento individual y grupal, en el desarrollo de actividades para alcanzar objetivos

Dimensión de gestión pedagógica. Se determina como una serie de procedimientos, criterios de conducción y desarrollo de actividades educativas. En esta área se planifica, organiza, dirige, coordina y luego se evalúa acciones educativas desarrolladas a nivel cultural, tecnológico, científico, deportivo y artístico. En esta parte también se consideran la visión y misión institucional, que permite trabajar con sentido y propósitos a lograr en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dimensión, gestión administrativa. Hace referencia a una serie de funciones de carácter administrativo que se realiza dentro de la institución educativa como es de planificación, organización, dirección y control de diferentes actividades a realizarse a nivel institucional. Además se considera como el área de apoyo responsable en el manejo del personal, tesorería, abastecimientos e infraestructura, considerando la coherencia en la relación de recursos humanos, materiales y económicos, que permita una mejor gestión administrativa.

Durante el presente trabajo de investigación se tuvo algunas dificultades en el momento de recojo de informaciones a través de diagnósticos y encuestas, en razón de que algunos administrativos, alumnos y padres de familia que resisten responder a las encuestas con informaciones verdaderas por ocultar los problemas existentes a nivel de su organización y en nivel de gestión institucional.

El ordenamiento de la presente investigación es como sigue:

Primera parte, corresponde a realidad problemática, trabajos previos, investigaciones relacionadas al tema, se formula el problema, justifica el estudio, planteo la hipótesis y su objetivo, los cuales se desarrollan con sustento objetivo para su ejecución del presente trabajo con definiciones precisas de los variables del estudio.

Segunda parte, trata sobre el enfoque de investigación, diseño de estudio, las variables y su operacionalización, determinación de la población y la muestra; así mismo las técnicas, instrumentos para recolectar datos válidos y respectiva confiabilidad.

Tercera parte, se plantea los resultados de la investigación

Cuarta parte, se aprecia la presentación de la discusión de resultados

Concluyendo con la:

La presentación de las conclusiones y sugerencia para elaborar una propuesta para coadyuvar en la mejora del clima organizacional y su gestión institucional, permitiendo un mejor desempeño laboral del personal de la institución educativa, y tanto de directivos, profesores, alumnos y padres de familia.

Las bibliográficas referenciales de los textos consultados en forma física o virtual son los que respalda el tema de investigación, además consideramos en el anexo los documentos de consistencia de la investigación.

1.2 Trabajos previos

Nicanor Moloch Becerra

“Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa unidad gestión educativa local n° 01- lima sur- 2009”. Llego a las siguientes conclusiones:

Según el objetivo planteado, en la investigación el potencial humano influye en 43.8% en el nivel de gestión institucional planteado en el presente trabajo de en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima sur, lo cual hace que se cumpla la hipótesis planteada con 95% de confianza.

De la misma forma el diseño organización influye en 43.8% en el nivel de gestión institucional planteado en el presente trabajo de en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima sur, lo cual hace que se cumpla la hipótesis planteada con 95% de confianza.

Así mismo la cultura organizacional dentro del clima organizacional influye en 43.8% en el nivel de gestión institucional planteado en el presente trabajo de en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima sur, lo cual hace que se cumpla la hipótesis planteada con 95% de confianza.

EDWARD TORRES PACHECO

El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

Se determina nivel de significancia en 5% en relación directa ($r=0.828$) y significatividad ($t=16.90$) el clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno del año 2014.

Así mismo se da una relación directa ($r=0.635$) y de significancia ($t=9.41$) la comunicación y desempeño laboral de las instituciones educativa Bolivarianas de la ciudad de Puno en el año 2014. Por ello cuando existe una comunicación positiva es mejor las relaciones personales en la que intercambian sus ideas entre los miembros de la organización

Lo propio existe la relación directa ($r=0,721$) y la significancia ($t=11.91$) de las condiciones laborales con el desempeño laboral entre las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno en el año 2014.

También se dice que existe la relación directa ($r=0,758$) y la significancia ($t=13.29$) del involucramiento laboral con el desempeño laboral entre las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno en el año 2014.

Igualmente existe la relación directa ($r=0,829$) y la significancia ($t=16.99$) de la autorrealización con el desempeño laboral entre las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno en el año 2014.

De la misma forma existe la relación directa ($r=0,636$) y la significancia ($t=9,43$) de la supervisión con el desempeño laboral entre las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno en el año 2014.

DIANA ELIZABETH URÍA CALDERÓN

El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de ándelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato- Ecuador el año 2011. Llego a las siguientes conclusiones:

Según los objetivos considerados y resultados conseguidos durante la investigación se concluye que: La inconformidad de los trabajadores es evidente dentro de la institución que determina el clima organizacional en la ciudad de Andelas. En muchas actividades educativas el clima organizacional afecta el desempeño laboral y mucho más cuando no existe el compromiso de trabajo por parte de los docentes y que solo observan las actividades que se

realizan, sin comprometerse con sus compañeros y mucho menos con la dirección y prueba del caso es el presente trabajo de investigación, donde se demuestra que existe un desempeño laboral bajo y que no está acorde a las exigencias de la institución y fruto de esta situación la organización sufre un declive en cuanto su rendimiento y producto por parte de los docentes.

Clara Luz Lamoyi Bocanegra Universidad Juárez autónoma de tabasco

Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de tabasco - 2002. Llego a las siguientes conclusiones: las motivaciones personales tienen que ver mucho con el clima organizacional y las actividades son compartidas porque las actividades académicas y sociales están relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes, porque sus pensamiento y creencia es que solo estudiando podrán salir adelante y lo realizan mediante la organización de los estamentos educativos, aunque muchos no lo crean, este pensamiento les sirve como apoyo moral para lograr un buen clima organizacional.

Al referirse a temas práctica docente, salta el individualismo practicada en las instituciones educativas del personal directivos, profesores. Una de las mejores acciones para la mejor organización educativa es la responsabilidad marcada en las escuelas y esto se cumplirá cuando el personal docente responde a las exigencias de la intuición e incluso las actividades adicionales al desempeño académico como salud, cobros, reuniones, etc., no afecta al cumplimiento de las metas que se plantea en la institución, de lo contrario genera desorganización y el clima se desquebraja y los conflictos a nivel de dirección y el personal docente no son positivas.

Entonces se necesita inmediatamente normas claras en las instituciones educativas. Cuando los agentes educativos están motivados, el trabajo escolar es más eficiente y la organización es mucho mejor y las expectativas de los docentes son claramente visibles, ya que todos apuntan a objetivos basados en hechos concretos, que es lograr las metas de la institución educativa.

Con respecto a los antecedentes a nivel local tenemos:

“Diseño Organizacional y Desempeño Institucional de las instituciones educativas públicas y privadas del Nivel Secundario del distrito de Andahuaylas – Año 2010.

Hipótesis general. El diseño organizacional es condición necesaria para desempeño institucional en instituciones educativas estatales y particulares de secundaria del distrito de Andahuaylas. Hipótesis secundarias: El tipo de diseño organizacional que se implementa en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Andahuaylas es de nivel baja con el enfoque mecanista burocrático. En cuanto al desempeño institucional en instituciones educativas estatales y particulares de secundaria, alcanza un bajo nivel de efectividad, eficiencia y relevancia.

Variables de la investigación: - Variable “A (X)- Diseño Organizacional y Variable “B” (Y) – Desempeño Institucional.

Variables contextuales:

Edad institucional

Número de trabajadores (tamaño de la institución)

Porcentaje de damas y varones d la institución

Edad del personal (tiempo de servicio del personal)

Nivel académico del personal

Condición laboral del personal

Filiación sindical

Conclusiones:

El coeficiente de correlación del diseño organizacional y el desempeño institucional es significativa en instituciones educativas estatales y particulares de educación secundaria de la ciudad de Andahuaylas.

El diseño organizacional de las instituciones educativas privadas concentra en la dirección las funciones, la línea de autoridad, tramas de control, toma de decisiones y delegación de funciones.

El diseño organizacional se representa y se operativiza a través del Reglamento interno, Organigrama y Manualidades de organización y funciones.

Los reactivos de autoevaluación del desempeño laboral e institucional han provocado la sobrevaloración en cuanto al logro de objetivos en gestión pedagógica e institucional en los directivos y algunos docentes, por tanto la información es sesgada.

Las variables contextuales: edad institucional, número de trabajadores, porcentajes de damas y varones, tiempo de servicios del nivel académico y condición laboral del personal influyen de manera significativa en el desempeño institucional en las instituciones de secundaria del distrito de Andahuaylas.

No se ha encontrado números significativos en el desempeño institucional en instituciones estatales y particulares de la ciudad de Andahuaylas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional, se define como una serie de características constantes que describe a la organización el comportamiento de los sujetos que la integran una institución, determinando y regulado por diferentes factores de carácter interpersonal, físico y organizacional.

Las organizaciones son distintas pero sin embargo en algo tienen que parecerse a pesar de tener sus propias características y propiedades, todas ellas están integradas por personas ubicadas en diferentes espacios laborales en un ambiente de trabajo propio de cada organización, a esto se llama clima organizacional.

Se considera que la situación psicológica del clima al interior de las organizaciones se manifiesta, por lo que la institución se caracteriza por su nivel de confianza, inseguridad, progreso, etc. Por lo que se puede decir que la forma de comportarse de una persona dentro de la institución no solo depende de sus propias características personales sino también depende de cómo es el

clima en la organización. Así mismo Brunet (199) manifiesta que sobre el clima organizacional y dice que es el ambiente aceptable o no aceptable para los integrantes de la organización, quienes desarrollan los valores como: lealtad, identidad y éxito laboral o satisfacción. De igual manera Sánchez (2005) dice que, las tecnologías e innovaciones en diferentes aspectos en la sociedad determinan o influyen en el ambiente organizacional.

A un existe más definiciones sobre Clima Organizacional”, según Chiavenato (1992), es el medio interno, su psicología social, el aire interno, su tipo de organización, la política, los documentos normativos como el reglamento interno, las actitudes personales, practica de valores y manera de comportarse de cada uno de los integrantes de la institución u organización

Según Gonzales (1995) toda expresión personal del trabajador sobre la percepción de su forma de organización institucional se llama “clima organizacional”, lo cual se nota en el desempeño laboral.

Dessler (2007) plantea, no existe consensos en cuanto a las definiciones sobre el clima organizacional, si no depende de los factores de la organización que tiene cada una de las organizaciones, como la política, sus objetivos, reglas de comportamiento subjetivamente determinadas. De acuerdo al enfoque estructuralista planteada por los expertos Forenhand y Gilmer (1999), se definen como: las características constantes descritas de una organización que son diferentes a otras organizaciones y los cuales determinan o influyen en el comportamiento de los sujetos que integran la organización.

Cabe manifestar que el planteamiento desde el enfoque estructuralista y subjetivista de Litwin y Stringer (2009), es que, los efectos subjetivos, que se percibe del sistema formal de los administradores y de factores medio ambientales como valores, creencias y las motivaciones, forman el clima organizacional

Likert (2009), en su investigación teórica de clima organizacional alude que, la forma de comportarse de los administradores y el entorno de las condiciones de la organización, hacen que haya esperanzas, practica de valores y el desarrollo de las capacidades. Por lo que se determina variables causales que orienta el sentido del progreso de una organización, considerando las competencias, reglas, formas de administración y las actitudes personales. También tenemos variables intermedias, que manifiesta el estado interno y

salud institucional que conlleva a la construcción del proceso organizacional, considerando los objetivos, actitud, motivación, la comunicación y las acciones de toma de decisiones. Y finalmente tenemos variables finales que resultan de la dependencia de las variables independientes e intermedias, que reflejo los logros organizacionales como la productividad, ganancias, perdidas y los gastos.

También consideramos que existe el “clima de tipo autoritarismo”, en la que la conducciones de la institución es determinada por los jefes y no confían en los empleados, existe el temor y una comunicación de nivel instruccional

Lugo existe el “clima participativo” en ella la administración confía en sus empleados, se toman decisiones en la organización con una comunicación ascendente y descendente, de horizontalidad, y además se aplica las recompensas y castigos ocasionales; la forma de administración es más dinámico en función a objetivos y logros.

Los diferentes enfoque sobre la definición del clima organizacional se basan en que es fundamental para determinar, la percepción que posee el empleado del medio en la que labora y las acciones que se dan al interior del espacio laboral como dice Goncalvez (2009).

Por lo que podemos afirmar que el clima organizacional depende de las percepciones, interacciones, experiencias, características personales y de organización a nivel institucional, los cuales van determinando el comportamiento de las personas en la organización durante el ejercicio de sus funciones.

La percepción y respuesta que comprenda el clima de una organización se origina en factores como: Los actores del liderazgo y forma de dirección institucional, que puede ser de tipo autoritario y participativo; y los factores del sistema formal y su estructura organizacional en la que refleja la comunicación, relaciones de dependencia, remuneraciones y las promociones

¿Que podríamos decir sobre el clima organizacional?, viene a ser una serie de variables que determina o influye en la percepción y sentimientos que se tiene en relación a centro laboral y de acuerdo a las circunstancias. Los cuales se

refleja en las relaciones entre los trabajadores según los niveles jerárquicos y funcionales de cada uno de los sujetos.

Podría considerar que los sentimientos y las percepciones son subjetivas, que refleja en el cumplimiento responsable de nuestras responsabilidades y obligaciones laborales, en la que se observa la voluntad y autodisciplina para lograr nuestros objetivos generando un estado de ánimo positivo.

Cuando sentimos apoyo, reconocimiento y retos desafiantes por equipo directivo, podremos dar mucho más de nuestra parte para lograr el sueño trazado por nosotros y alcanzar los objetivos y metas institucionales gracias a nuestro ingenio, voluntad, multiplicando los escasos recursos y materiales, como dice Bohm (1988), la voluntad sorteando los obstáculos, la sonrisa y el entusiasmo mueve la montaña.

La creatividad científica surge como un acto de percepción mental que permite crear nuevas ideas y conceptos.

Las actividades organizacionales, mucho dependen del clima laboral, donde existe buen ambiente de confianza se genera identidad y cuando el ambiente es malo existen relaciones interpersonales deficientes, se genera el individualismo, egoísmo, los cuales harán que la institución tenga éxito o fracaso.

Cuando el clima laboral es negativo, puede suscitarse que los docentes entre ellos se desautoricen en medio de los alumnos, los cuales generarían la indisciplina escolar y desgobierno a nivel institucional.

Características del clima organizacional en una institución, repercuten en la conducta motivacional y actitudinal de los integrantes de la organización que, repercute en las acciones inherentes a las actividades de organización como es la rotación, adaptación, la productividad, etc. Se consideran tres características fundamentales dentro del clima organizacional como sigue: Los que se sienten bien consigo mismo; los que se sienten junto con los demás y los que se sienten capaces para enfrentar a los retos de la vida y situación coyuntural.

Factores que determinan el clima organizacional, según los estudiosos Litwin y Stinger (2009), quienes determinan nueve clases de factores que influye el clima organizacional como son:

La estructura, referida a la percepción de los integrantes de la institución, sobre las normas, formas de procedimiento administrativo, las limitaciones en el ejercicio de sus funciones de cada persona

La responsabilidad, que consiste en sentimiento generadas por los miembros de la organización con respecto a la autonomía para la toma de decisiones en las acciones del trabajo en función a la supervisión de la superioridad de cargos y funciones.

La recompensa, es la correspondencia del trabajo realizado del empleador al empleado por un buen desempeño laboral, por lo que a aquí se utiliza el premio y no el castigo.

Las relaciones, se refiere a la existencia de las buenas relaciones humanas en el marco de práctica de valores entre sus miembros de una institución demostrando un buen ambiente laboral con buena comunicación asertiva.

La cooperación, es la forma del trabajo colaborativa, de ayuda, entre los directivos, subordinados y empleados, en sentido de mutualidad de niveles superiores a inferiores o vice versa.

Los estándares, son los conocimientos perceptibles sobre el énfasis que se da en la organización con respecto a normas de rendimiento.

Los conflictos, generada por los sentimientos de los miembros de la institución entre los pares, superiores o inferiores, en la que se acepta opiniones diferentes discrepantes sin miedo a enfrentar a una discusión y la solución de problemas

La identidad, el sentido de pertenencia a la institucionalidad u organización, considerándose importante y valioso dentro de grupo de trabajo, de tal forma pueden compartir los objetivos y grupales.

Conocer el clima organizacional permite la retroalimentación en el proceso que se determina el comportamiento organizacional, lo que permitirá cambios de nivel planificación, estructural, personal y los subsistemas de su organización. La información adquirida nos permite comprobar la relación existente entre el clima organizacional con el comportamiento de los integrantes de la organización laboral, en la que se observa los condicionamientos

motivacionales para la mejora en el trabajo y el rendimiento en cumplimiento de sus funciones bajo un buen desempeño profesional.

También se consideran las condiciones para tener un buen clima organizacional como es: la infraestructura física; la manera de tomar decisiones, metas planteadas y las características del liderazgo.

Potencial humano, que considera al conjunto de saberes o conocimientos, sus habilidades y las competencias que tiene una persona con identidad y liderazgo, que determina su rendimiento laboral óptimamente en el puesto que desempeña sus funciones dentro de la institución. Las personas tenemos nuestro potencial humano que nos permite mejorar nuestro nivel de vida, personal, familiar y socialmente, alcanzando nuestros objetivos y metas respectivas de forma rápida y efectiva con sentido claro y la autoestima bien definida bajo una evaluación introspectiva para lograr los retos más difíciles e increíbles.

El desarrollar nuestro potencial humano, es todo un proceso que exige seriedad y madurez a nivel de conciencia de uno mismo y en relación al entorno que nos rodea.

¿Sera difícil alcanzar por uno mismo el potencial humano?

¿Cuál son los motivos para mejorar?

¿Tienes conocimiento de ti mismo para tomar decisiones para ti?

Muchos individuos que día a día viven sin sentido, en una relación de hipocresías, flojera, sin metas ni objetivos, viven solo el presente dejando de pensar en el futuro, no conocen nada de lo que es el potencial humano, a pesar de que tiene cualidades y aptitudes, pero estos pasan desapercibidos y vagos.

El clima organizacional es importante en una administración institucional o empresarial, puesto que se piensa mejorar la riqueza en el conocimiento organizacional, sus metodologías, las disciplinas científicas, como la sociología y la antropología, para elevar el nivel de productividad y la calidad, que resultaría apoyo al desarrollo de la sociedad.

En la sociedad Colombiana, tenemos dos razones para el estudio de organizaciones a nivel institucional; uno de ellos es de querer crear un estilo propio de gestión institucional, con conocimiento diverso de los procesos sociales y culturales, con conocimiento claro de estrategias de desarrollo que permita mejorar en la productividad y logro de la c existen al menos dos

razones por las que la cultura es esencial en el estudio de las organizaciones: la necesidad de crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos procesos culturales del calidad integral.

Consecuentemente está demostrado que es una necesidad para crear o desarrollar una cultura organizacional innata y propia, que permita diseñar estrategias nuevas para el desarrollo de las diferentes actividades en el proceso laboral en el marco de desarrollo científico y tecnológico, como en nuestro país en vías de subdesarrollo, coadyuvando en la solución de sus propias problemas económicos, sociales y culturales.

Está claro que el futuro económico y el progreso de los países latinoamericanos va depender de la capacidad productiva de conocimientos aplicables en las dimensiones de gestión y administración a acordes con la cultura de cada sociedad.

En este aspecto resulta necesario y urgente empezar el estudio de diferentes tipos de instituciones u organizaciones realizando un buen diagnóstico para estudiar como por ejemplo sus experiencias exitosas de organización y gestión, de tal manera descubrir que factores han contribuido a logros exitoso de sus objetivos y cuál sería la forma de recrear para otros espacios, organizaciones y tiempos diferentes.

Así mismo, es necesario examinar e investigar las oportunidades que presentan los países latinoamericanas para crear nuevas estrategias para una gestión nueva beneficiosa para su desarrollo y crecimiento, y sea de carácter competitividad, eficacia y que aporte a las nuevas avances científicos y tecnológicos.

Un cambio generada en el aspecto del enfoque de la metodología que diferencie de los demás, sería contribuyente a la dinámica organizacional de pises en vías de desarrollo y que mejoraría en forma de dirigir la organización o institución e incluso podemos darnos cuenta de que adolecemos para cumplir nuestra metas y objetivos como organización institucional. El desarrollo cultural es importante en la evaluación organizacional, pata luego cambiar la mirada hacia nuevos retos.

Es pertinente considerar los componentes del clima organizacional:

Lo más importante es el ambiente físico, en la que están las instalaciones de iluminación, color de paredes, cuidado del medio ambiente y equipamiento con materiales necesarios y adecuados.

La característica estructural, referida al tamaño de la institución u organización, su forma de organizarse y la política de dirección o gestión.

El ambiente social, que implica las amistades entre los integrantes de la organización, los conflictos que se generan al interior entre los grupos o subgrupos e individualidades

La organización presenta comportamiento de sus miembros en los diferentes espacios y casos como es la rotación, ausentismos, productividad y comportamiento grupal e individual en referencia a la reacción por los logros y fracasos.

También es necesario referirnos sobre las “dimensiones del clima organizacional”, en la que se plantea la existencia de varias dimensiones consideradas en el funcionamiento de una organización social e institucional, que explicare a continuación acorde con el planteamiento de Goncalvez (2009), que manifiesta de ser evaluados estas dimensiones en un nivel de clima organizacional

La motivación, se refiere a las acciones o condiciones que permite al trabajador desarrollar acciones con entrega o desgano en cumplimiento de sus responsabilidades y funciones al interior de la organización, aun mejor cuando existen premios o reconocimientos a la labor realizada de cada miembro o integrante.

El liderazgo, son capacidades ejercidas por los jefes o responsables de una organización en la conducción y generación de condiciones para influenciar en el comportamiento de los trabajadores y el logros de los objetivos planteados o la obtención de los resultados. Para este aspecto de liderazgo se requiere de muchas condiciones como por ejemplo: las normas de convivencia, practica de valores, principios y deseos de solucionar los problemas. Además el líder debe tener ideas de renovación o innovación y el producto debe ser significativo y gratificante con un logro exitoso que involucre la participación de todos

La capacidad de toma de decisiones, consideramos la capacidad de toma de decisiones al interior de la organización con fines de solucionar diferentes

problemas que se presentan durante el proceso de realización de diferentes actividades institucionales y particulares, de acuerdo al cargo que ocupa el personal.

La comunicación, viene a ser una dimensión muy importante al interior de la organización, que facilita la comprensión y análisis a nivel social para hacer realidad sus propuestas, ideas y como también las quejas o disgustos que tienen los integrantes de la organización.

La estructura, referida al conocimiento e idea de los trabajadores o miembros de la institución, sobre las normas internas, estrategias de procedimiento y sus limitaciones en el ejercicio de sus funciones o responsabilidades dentro del ambiente o espacio laboral.

La innovación, conlleva el deseo de los miembros de una organización para inmiscuirse en la tecnología nueva y que pueda innovar en sus diferentes aspectos del funcionamiento de la organización

El conflicto y cooperación, son términos de nivel de discusión o análisis en función a los debates alturados y por otro lado la cooperación se refiere a la colaboración y apoyo entre sus miembros de la organización en el ejercicio de sus funciones individualmente y grupalmente.

La recompensa, consiste en la utilización de los premios en merito a los logros o por buen desempeño laboral de sus integrantes de la institución o empleados comprometidos con el logros de los objetivos y metas institucionales.

El confort, es el esfuerzo realizada por la dirección con fines de crear ambiente físico, agradable y sano.

Diferencia entre el clima y cultura, que vendría ser complemento uno del otro, la cultura anticipa y el clima fundamenta, como diríamos que el clima es carácter y la cultura es personalidad.

Sobre clima Toro (1992), manifiesta que viene a ser el sentimiento o conocimiento que poseen las personas acerca de la realidad circundante de su centro de trabajo. La percepción se genera en un proceso de interrelación entre las personas que viven dentro de la institución y en función al medio ambiente de la organización.

Es necesario abordar sobre, la cultura organizacional, considerada como la práctica de valores, hábitos, normas de convivencia, y el comportamiento observables.

La norma interna debe estar escrita con especificaciones en los documentos de gestión institucionales, como manual de organización, determinación de estrategias y planes de acciones diferentes.

Los hábitos no están escritos pero sin embargo es considerado como norma de una organización, por ejemplo en una institución está prohibido fumar o beber alcohol pero sin embargo algunos pueden desobedecer los acuerdos internos por la dominación de los malos hábitos que la persona ha desarrollado durante su desarrollo personal o por la influencia de otros individuos.

También consideramos que el valor es cualidad de las personas acorde a las normas y principios universales dentro de la sociedad circundante u organización, como podría ser la responsabilidad, puntualidad, sencillez, etc.

Por otro lado, manifestar que las actitudes son evaluables ya que pueden ser favorables o desfavorables, según la realidad y situaciones, en relación con las cosas, personas o los eventos, y reflejan la manera como alguien se siente acerca de algo. Robbins (2004), considera elementos como el componente cognoscitivo, el componente afectivo y el componente del comportamiento. Si se toma el termino actitud como la parte afectiva de los tres componentes, esto permitirá atender mucho mejor la complejidad que se pretenda al analizar como las actitudes pueden influir en los comportamientos de las personas. Además es bueno recordar que las actitudes como los valores se adoptan en la formación del hogar, en la escuela y en el grupo social donde vivió la persona. Es cierto se nace con ciertas predisposiciones genéticas, pero con el tiempo las actitudes se van moldeando de acuerdo con lo que se admira, respeta o se teme.

Cabe manifestar también sobre, diseño organizacional, considerado como un arte de organizar en trabajo y plantea mecanismos de entendimiento en la relación entre personas al interior de la organización, con fines de lograr resultados propuestos en función a los objetivos y metas, y para ello debe darse una distribución laboral con ideas adecuadas con conocimiento de cada una los integrantes o empleados de la institución en función a sus capacidades, la disponibilidad de materiales y el manejo de estrategias apropiadas.

El diseño organizacional para Chiavenatto (1992): viene a ser proceso de planificación de las modificaciones culturales y de estructura, que hace visible la institucionalidad con tecnologías sociales, para luego hacer un buen diagnóstico para determinar las modificaciones a nivel de organización y conducta, con la participación de expertos en la materia.

Para Mintzberg (1990), el diseño organizacional, es todo un proceso de coherencia de sus componentes por lo que no cambia ningún elemento sin ser evaluados las consecuencias que podrían ser negativas o a veces positivas para la organización.

La importancia de la cultura organizacional se da por las siguientes razones:

Para descubrir problemas al interior de la institución u organización, para ofrecer soluciones a los problemas existentes.

Para comprometer a la persona en función a los objetivos que busca la institución u organización

Para formar equipos de trabajo, al interior de organizaciones para que el trabajo sea fácil de lograr.

Para encontrar la necesidad de las personas y se pueda satisfacer su expectativa y puedan motivarse en su puesto laboral.

Para determinar factores que satisface en su situación laboral, como es la asignación de cargos, rotación y jerarquización de puestos laborales.

Incentivos, fomentan en el personal la realización de un mayor esfuerzo para realizar sus funciones en el trabajo.

Para buscar la estabilidad laboral según su estado o tiempo de trabajo en el puesto que desempeña sus funciones.

También es importante hablar sobre el estrés laboral, que considero como, aquel cuya reacción repercute en el desempeño profesional. Dicho estrés laboral es una reacción física y psicológica relacionada al esfuerzo realizado por el personal que laboral, que podría tener consecuencias negativas en la salud, sino se hace tratar con especialista.

León Trathemberg (2001), señalo en una entrevista en radio programas, sobre el problema del profesional docente que es generada por el desgaste en

exceso de trabajo académico, disciplinario, la relaciones entre colegas y las necesidades de estudiantes y padres de familia.

El alumnado, entendido como uno de los agentes educativos que es parte del proceso de enseñanza y aprendizaje, que se beneficia del servicio educativo; por lo que resulta el centro del trabajo que realiza el profesor.

Los estudiantes vienen a ser los que aprenden de las personas que les enseñan, dicha palabra deriva de latín *alere*, significa alimentación. Afirmamos de personas que educo y también crio desde muy pequeño. También podemos decir a aquel que aprende es alumno y nosotros como seguimos aprendiendo somos alumnos o aprendiz y seremos toda la vida en razón que nunca se termina aprendiendo, la adquisición de conocimientos es permanente durante toda la vida desde la concepción hasta el último día de la existencia. Unos somos discípulos de otros maestros sobre las disciplinas diferentes en cualquier centro de estudios.

Es importante considerar que las relaciones interpersonales en el trabajo o fuera de ella juegan un papel influyente para determinar en los resultados del progreso e incremento de la productividad, como también puede generar situaciones negativas cuando no haya buenas relaciones interpersonales.

El personal directivo o los jefes deben entender la calidad de las relaciones interpersonales que debe tener una organización o institución a nivel de sus trabajadores para que la labor realizada sea exitosa, es por ello los jefes deben ser empáticos, asertivos, de trato amistoso y cordialidad, que son ingredientes para la conducción de una empresa u organización y también es necesario ser justos y firmes en el trato y toma de decisiones, sin dejar de lado el sentido humanitario y buen humor.

El estudioso Gardner, habla sobre la empatía en su teoría las inteligencias múltiples, en la que dice la empatía viene a ser la capacidad cognitiva de percibir en un contexto social que tenemos las personas que nos ayuda a tomar decisiones correctas. También se puede considerar como la habilidad para comprender necesidades, problemas de los demás, considerándose en el lugar del otro, poseer sentimientos sociales y tener buenos principios para las manejar las relaciones sociales. Las personas que padecen del síndrome de

asperger o autismo poseen este tipo de inteligencias emocionales, sobre todo se da en el género femenino de repente por ese hecho de tener más sentimiento en tener y cuidar los hijos.

El liderazgo, para Lepeley (2009), es el saber para conducir las organizaciones o instituciones de situaciones actuales a situaciones mejores al futuro, con buena conducción, como dice Fernández (2009), que a través de un liderazgo adecuado de los directivos en el proceso de cambio, transformación organizacional, generando las oportunidades de aplicación de mejores estrategias y políticas, como también el aprovechamiento de recursos y materiales, con los que se lograra la satisfacción de beneficios y las ponderaciones por parte de los trabajadores y la sociedad en general. El equipo directivo que logra resultados positivos son capaces de levantar el autoestima de los empleados, de tal manera pueden transformar la sociedad, en la que deben manejar una comunicación alturada y con ejercicio de buenos hábitos como dice Covey (1995), es bueno tener presente los siguientes aspectos como hábitos: comience con el fin en mente, ser proactivos, ser primero en entender para ser entendido, sinergice, estar afilados y siempre piense en ganar.

Asimismo decimos que, el Líder debe ser administrador que centre el esfuerzo para crear un ambiente favorable en sus diferentes aspectos como la infraestructura y su organización que favorezcan el logro de sus objetivos planteados como señala Da Silva, puedes comprar el trabajo de las personas pero no se puede comprar el corazón tampoco su forma de pensar, el corazón posee lealtad y optimismo, y en el pensamiento esta su creatividad y la capacidad intelectual.

El tipo de liderazgo que se maneja en las diferentes organizaciones sociales influyentes en el comportamiento y en su forma de actuar de los trabajadores o empleados, los cuales son considerados por Litwin (2009), los siguientes tipos de líder:

El líder autoritario, se caracteriza por que las acciones o los hechos son determinados por el jefe o gerente quien da orden y distribuyendo la responsabilidad y los demás cumplen sin mucha objeción.

El líder democrático, se caracteriza por que se toma decisiones de manera democrática en la que participan todos para tomar decisiones, y si es posible se discute de manera alturada los criterios de determinación y selección de acciones a tomar en bien la organización o institución. Todos se sienten libres de realizarse como personas con responsabilidad en el cargo que desempeñan.

El líder permisivo, caracterizada en su pasividad, una libertad completa a nivel individual y grupal, frente a la toma de decisiones y la realización de las actividades, el sentimiento del líder es de ser el solidario y poca cultura evaluativa sobre las actividades.

El líder transformador, Fischman (2005), dice, que el líder toma la posesión de mirar hacia el futuro con ideas de cambio, la modernidad, de acuerdo a las circunstancias del desarrollo de la ciencia, tecnología y hombres con culturas modernas como producto de transculturización y la globalización. El líder siempre está ocupada en potenciar la capacidad de los empleados y la organización con buenos principios de distribución de cargos y responsabilidades de acuerdo a la evaluación de las habilidades y capacidades que poseen los trabajadores. Lethwood (2008), considera que los liderazgos instructivos van quedando atrás e insuficientes, puesto que las escuelas u organizaciones de hoy están implementando culturas transformadoras y la modernización en todo aspecto posible sea personal o institucional, según el contexto social.

También se aborda sobre el “líder interior”, según Frischman (2005), este líder debe ahondar en su conocimiento de sí misma, fortalecer su autoestima, controlar su ego y no dejar que esto lo controle. Debe tener la capacidad de manejar sus recursos, entre ellos el más importante su tiempo. Desde desarrollar su inteligencia emocional y mejorar su comunicación con los demás “gerenciando” los conflictos. Debe ser capaz de poseer una actitud hacia la vida y enfrentar los retos de forma positiva, y lograr el nivel más alto de realización el cual es la inteligencia espiritual.

Cabe manifestar sobre el “efecto Pigmalión”, por la cultura mitológica Griega el Rey Chipre y escultor, pretende crear mujer perfecta para su medida y se enamora de la bellísima figura que en ella estaba una mujer cuyo nombre es Galatea con ella se hizo realidad la fantasía del Monarca.

Nuestros prejuicios, es decir lo bueno o lo malo que pensamos y esperamos de otras personas influyen sólidamente en nuestra realidad. ¿Es consciente del poder que tiene en sus manos? Algunos forman prejuicios sobre terceros con una velocidad increíble. Recuerde que todos nos equivocamos más que una vez, pero también aprendemos de nuestros errores. Deles la oportunidad de equivocarse a sus subordinados sin ponerle en la “la cárcel” de sus prejuicios.

Así mismo es necesario enfatizar sobre el “ambiente del trabajo”, un término de origen latino “ambiens”, significa, lo que rodea. La idea hace que tengamos una idea del entorno que rodea a los seres humanos. Por lo que se considera que el ambiente está formada por las condiciones físicas, sociales, culturales y económicas.

Huete (2005), hace referencia que el ambiente laboral es determinante e influyente en la satisfacción de los trabajadores, desde luego un ambiente inadecuado repercute en la baja autoestima de empleados, como también si el ambiente es favorable va generar buena autoestima con satisfacción laboral e identidad para con su centro de trabajo o institución. Por una parte Heckman (2004) y Carneiro (2004), consideran en su investigación sobre el capital humano, proponiendo que la adquisición del capital humano, es acumulativo a través del tiempo, porque las habilidades cognitivas, las motivaciones, el liderazgo adecuado, se adquieren poco a poco que requiere el tiempo y el espacio.

En las escuelas, a veces no se toma en cuenta los objetivos a lograr, es decir los que cohabitan son indiferentes con las necesidades y las acciones a tomar a favor de la institución educativa. Desconocen la visión y misión de la institucional, que solo trabajan por cumplir su labor de alguna manera sin interés de la mejora en la calidad educativa

Por otro lado se considera importante el desarrollo de las inteligencias emocionales como dice Goleman (2006), las personas tiene la capacidad para reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás, generando la capacidad de análisis, percepción, retención, emisión y de control.

Lo propio considero que la práctica de valores es importante que compone la esencia en la vida del ser humano, como son las creencias, principios, la ética y la cordialidad de las personas. Los valores nos proporcionan pautas en la

formulación de metas, propósitos colectivos e individuales, en lo que reflejan los intereses, sentimientos y nuestras convicciones

Las actitudes, valores y actitudes, están relacionadas y se nota en los pensamientos, ideas o conceptos que podamos tener sobre una determinada acción u objeto; lo que se considera importante es que se traduce en el comportamiento del individuo.

Megia (2005), manifiesta en su postulación sobre el valor que, es el desarrollo de la filosofía de la liberación con compromiso de transformación adecuada de su realidad en la que se maneja la práctica política con sentido humano. La práctica de valores en una postura positiva ayuda a beneficiar en la actitud positiva de las personas frente a las situaciones negativas podría presentarse en las personas durante el ejercicio de sus funciones como humanos y responsables para con sus sociedad con carácter trascendente y transformacional, en el que hacer por nosotros mismo y nuestra familia.

Se considera también que el equipo de trabajo es muy importante a nivel psicológico que va influyendo positivamente en los trabajadores, generando el compañerismo, el entusiasmo, la satisfacción en el desarrollo de las tareas o responsabilidades.

Amorós (2007), determina que los equipos de trabajo producen sinergia positiva con esfuerzo de coordinación de sus miembros del equipo. Ivancevich (1972), también plantea que el equipo de trabajo genera coordinación entre sus miembros en las actividades laborales, dando resultados de calidad que solos no podrían lograr como si quisiera lo mejor.

Dentro del espacio de organización es importante considerar sobre la “comunicación”, cuyos determinación es aceptable dada por Caneiron (2004). Que dice, la comunicación viene a ser la acción comunicativa, cuyo fin es lograr el entendimiento recíproco entre los integrantes o actores de la acción de comunicación, validándose los saberes, sentimientos y la aceptación de los mismo.

Se diferencia tipos de acción racional de la comunicación, como son: Acción comunicativa, acción orientadora que se nota con movimientos corporales y la acción generada por las personas. Los investigadores como Habernas, Pacuali y Paoli (2010), formulan definiciones diversas acertadas, en la que se considera que en la comunicación debe existir la voluntad para entenderse, el

respeto, se valoren las diferencias, la ética y la autonomía responsable, con lo que se desarrollara el intercambio de mensajes para crear nuevos conocimientos recíprocamente.

Todella y Myers (1983), consideran que la comunicación es un proceso de transacción en la que las personas desarrollan significados y expectativas sobre lo que pasa alrededor del mismo y por qué debe intercambiar ideas y luego organizarlos lo que se pretende hacer o entender. También el estudioso Serrano, manifiesta que la comunicación es para ponerse en contacto con otras personas para intercambiar ideas, el estado de ánimo, transmitir algo, informar y construir ideas o conceptos.

De lo manifestado podemos concluir que la comunicación de mucha importancia en la que juega un papel fundamental en entendimiento de la simbología utilizada en la comunicación entre el emisor y receptor, que seguramente va presentarse barreras muy complejas y la solución se darán con las habilidades de comprensión y entendimiento de los gestos físicos y psicológicos a los cuales llamaríamos comunicación activa

La comunicación interpersonal, según Flórez (2009). Viene a ser proceso en la que se transmite la información de dos o a más personas, para el cual se necesita la codificación de ideas o el mensaje en un lenguaje apropiado descifrable y pueda entender con facilidad el receptor para luego dar la respuesta de lo que entendió. Así mismo, el estudioso Hellriegel (2009), manifiesta, es necesario para una mejora comunicación correcta entre las personas, se debe tener en cuenta los pensamientos, creencias, hechos, actitudes y sentimientos, debe tener el emisor que intenta transmitir el mensaje tiene que ser entendido por el emisor o también pueda interpretar

González (2001), afirma, sobre la comunicación y dice la manera o forma de relacionarse con otras personas en las diferentes actividades humanas, intercambiando informaciones diferentes de aspectos personales y comunes sobre la realidad en sus diferentes aspectos sobre todo como parte del ser social en la interacción de las personas dentro de las organizaciones diferentes. **Gestión institucional**, es un forma o manera de conducir una institución hacia determinadas metas y objetivos, previa planificación y coordinación, para lo cual se necesita conocimientos, experiencias, capacidades y habilidades sociales, en función a las necesidades

institucionales, así como también sobre las prácticas, mecanismos y estrategias a utilizarlas en las acciones educativas como es la administración y la gestión propiamente dicha, teniendo en cuenta la planificación institucional.

La planificación es más importante en la gestión institucional, con lo que se direcciona el proceso de conducción institucional con lo que se podría percibir ideas de cambio.

Para Chávez (2008), gestión institucional, viene a ser proceso amplio, que considera formas de organización en un nivel pedagógico, financiero y administrativo, y las relaciones entre los directivos y los estamentos en la institución educativa, las relaciones sociales y las formas de acceso al conocimiento por parte de la comunidad educativa, los cuales permite mejorar las condiciones de nuestra vida en diferentes aspectos ya sea en lo económico, sociales, cultural y educacional, permitiendo que el termino de gestión sea de agrado y satisfacción para los integrantes o miembros de la organización o institución educativa, como también por la comunidad educativa.

Este aspecto de conducción de la institución educativa es responsabilidad de director quien encabeza en la planificación, control, planteamiento de objetivos, para luego tomar decisiones en la solución de problemas institucionales, promoviendo la capacitación del personal y el manejo de buenas relaciones sociales en el entorno.

En resumidas cuentas se afirma que la gestión institucional es:

Es todo un procedimiento a planificar, para seleccionar y determinar objetivos y metas a ser logrados a corto, mediano y largo plazo, como también se determina las estrategias y políticas para una gestión optima de la institución educativa. Por lo que la planificación debe responder a las siguientes interrogantes como: ¿Qué se va hacer?, ¿Dónde se va hacer?, ¿Cuándo se va hacer?, ¿Quiénes van a ser los responsables y con quien se va hacer? Por cuanto es necesario hacer un diagnóstico de la realidad institucional interna y externa; de tal manera se puede tener respuestas coherentes y asertivas frentes a las realidades y necesidades de la institución educativa para una buena planificación institucional.

A través de la planificación se debe elaborar los documentos de gestión institucional que son: PEI, PAT, PIN, IGA, etc., que se han pertinentes y

coherentes. Como segundo aspecto que hay que considerar es el proceso de la organización, en ella se determina las responsabilidades a cada integrante según sus cargos y condiciones que le acredite como personal de la institución o de apoyo. Así mismo se considera importante la determinación de funciones a través del organigrama, y la asignación de personal (CAP), los horarios de clase, plan de estudios, distribución de áreas, etc.

Lo propio es importante la dirección institucional de manera dinámica durante las acciones de planificación y organización en la que se pone en juego la capacidad de gestión y el liderazgo del quien dirigen la institución con buenas relaciones interpersonales, motivando al personal docente, alumnos y padres de familia, con fines del cumplimiento de adecuado y satisfactorio de las funciones y responsabilidades encomendadas en logro de objetivos y metas institucionales como también personales correspondientes al contexto actual y al año académico, bajo el control correspondiente según la asignación de funciones y responsabilidades.

Cabe diferencia que existen “formas de gestión”, los cuales podemos diferenciar como:

Gestión institucional, es la administración, orientación o conducción en una institución, teniendo en cuenta las diferentes acciones u operaciones a realizarse en cumplimiento a las normas establecidas según la planificación institucional considerando las partes o sectores y el personal asignado.

La gestión pedagógica, viene a ser acciones diferentes, la operacionalización de actividades con criterios pertinentes y con estrategias adecuadas para conducción de una institución educativa, con responsabilidad en la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación, para el desarrollo de las actividades culturales, como la tecnología, ciencia, el deporte y la práctica de valores.

Gestión Administrativa, que implica al conjunto de funciones administrativas a cumplir, cuya partida está en cómo planificar, organizar, direccionalidad y la forma de control y seguimiento de las actividades en el sistema administrativo, abastecimiento, la infraestructura, tesorería, etc.

Los principios de gestión en una institución, son los siguientes:

Principio de coordinación, para armonizar, integrar los esfuerzos y unificar los criterios para el mejor logro de los objetivos, bajo el intercambio de ideas con una buena relación.

El principio de autoridad, considerado como la facultad para plantear y hacer que otros hagan según la necesidad con pertinencia para lograr los objetivos. Pero sin embargo debe tomarse en cuenta que para imponer debe existir la aceptación de los integrantes o trabajadores de la institución y que exista la concordancia en los propósitos generales para la institución. Además considerar el manejo asertivo de práctica de valores por parte de directivo para que los trabajadores tomen como modelo de dirección, liderazgo, identidad institucional, con respeto a los derechos de los demás.

El principio de jerarquía, comprende en la estructuración orgánica en la que está determinado el grado de responsabilidad o autoridad por niveles de organización. Esta marcha institucional se representa en un organigrama estructural y funcional en las instituciones educativas, siempre tomando en cuenta la normatividad en el sector educación.

Principio de funcionalismo, corresponde a la división racional del trabajo, delimitando las funciones teniendo en cuenta las especializaciones de cada personal y agrupándolas en la organización previa evaluación de sus habilidades, destrezas y aptitudes.

Principio de delegación, es para delegar funciones a un subordinado para que cumpla funciones y/o tareas encomendadas con responsabilidad personal e institucional.

Bases pedagógicas en la educación de hoy son:

El aprende a conocer, es la capacidad para adquirir los conocimientos clasificados y codificados que debe justificarse con el placer de comprender, conocer y descubrir la realidad bajo su autonomía del juicio propio

Aprender a Hacer, referido al lograr de competencias profesionales que forma al hombre para estar al frente de numerosas situaciones, y con trabajo en equipos en el marco de las diferentes experiencias sociales locales y nacionales.

Aprender a Vivir Juntos, las personas debemos aprender respetar las ideas, reconocer cualidades diferentes, valorar a las personas tal como son. Se debe practicar la relación en un nivel de igualdad como seres humanos sin discriminación alguna dejando de lado los prejuicios que perjudican las buenas relaciones humanas

Aprender a ser, significa que el hombre debe desarrollar plenamente su autoestima y de tal manera conocerse así mismo para diferenciarse de los demás, de manera que no sería fácil de ser influenciado o alienado por culturas o formas de pensar muy diferente a su propia identidad cultural, sin dejar de lado el respeto a la interculturalidad.

Es necesario diferencia entre la gestión educativa y gestión escolar; y para ello primero consideramos estos términos de gestión vienen del mundo de las empresas y gerencias. Una gestión se conoce como ejecución y el monitoreo, a través de diferentes formas del mecanismo, acciones distintas y medidas pertinentes según los objetivos planteados. Una gestión genera un compromiso fuerte con la institucionalidad para cumplir con las acciones de la institución y mucha responsabilidad.

Es necesario hacer una diferenciación conceptual en el campo de la educación: Una “gestión educativa” está relacionada a las políticas educativas emanadas del Ministerio de Educación para su administración respectiva; y la “gestión escolar” está relacionada aspecto de toma de decisiones a través del equipo directivos en las diferentes instituciones educativas en concordancia con las normas educativas y los acuerdos internos con enfoque de diversificación curricular según la realidad educativa para lograr los objetivos determinados como manifiesta Alvaríño (2000).

Una gestión educativa, implica todas las decisiones, acciones emanadas de la esfera gubernamental a nivel político y administrativo que determina las acciones a realizarse en las diferentes institución educativas del ámbito nacional, articuladas con políticas implementadas por el gobierno de turno considerando como proyecto de la política nacional de la educación.

Las acciones o medidas asumidas relativamente en una gestión escolar pertenecen a la comunidad educativa en donde se involucran a los objetivos y

las acciones a realizar para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Relación entre clima organizacional y gestión institucional, está en que el primero es determinado bajo la condición de una serie de factores que existe dentro de la organización, como también las técnicas que motivan traducidos en el comportamiento organizacional; por lo que considero que existe una estrecha relación con la gestión institucional, la cual conlleva promover la conducción de una Institución, y para ello es necesario los saberes, las habilidades y experiencias exitosas. Sin la existencia de un Clima Organizacional no existiría una Gestión institucional y de lo contrario se daría el mismo caso la existencia de una Gestión institucional no existiría un Clima organizacional, son dos temas que están estrechamente relacionados justamente por la razón y la acción de ser.

Es importante considerar como “bases psicológicas”, del clima organizacional, para desarrollar acciones o actividades en cumplimiento de las funciones al interior de la institución educativa; es necesario la práctica de valores, teniendo en cuenta las siguientes teorías.

Carl Rogers (1977), en su Teoría Humanista, nos dice que las personas deben desarrollarse en un ambiente amistoso o informal, en la que el miedo o temor y la ansiedad tienden a desaparecer a través de la socialización.

Maslow (1968), en su investigación, plantea con respecto a la relación y comportamiento al interior de una institución u organización, notándose la manifestación de un clima organizacional favorable o desfavorable que contribuirá en el desempeño laboral de los directores, docentes y administrativos.

McClelland (1962), en su teoría, considerando importante la necesidad de enfocar en tres aspectos: Una necesidad de lograr, motivada del impulso para sobre salir; La realización sobre un conjunto de normas; y la lucha por el éxito afiliándose a la práctica de relaciones amistosas y cercanas.

Así mismo Víctor Murillo, en su teoría Relaciones Humanas denomina unidad organizacional a pequeños grupos quienes poseen: formación, función, liderazgo, dinamismo y estructura interna.

También es necesario abordar el tema de “desempeño profesional y evaluación”, considerado como la capacidad profesional e individual para realizar acciones, a nivel de responsabilidades u obligaciones en el cargo que desempeña la persona. Lo cual es notorio en el actuar y el comportamiento del trabajador en la relación con tareas diferentes a cumplir dentro de la institución educativa.

Evaluación del desempeño, es una estimación sistémica en el cargo encomendado en función al desarrollo de su capacidad humana y profesional en diferentes actividades que viene desarrollando. Dicha evaluación de desempeño se registra a través de la supervisión, monitoreo y acompañamiento que realiza en responsable de equipo directivo.

Definición de términos básicos:

Ayuda, que significa apoyar con sentido amigable, sentimiento y colaboración entre los miembros de una organización.

Calidad, que considera propiedades y características que posee el producto obtenido con fines de satisfacer las necesidades del usuario o consumidor.

La calidad educativa, referida a una ponderación y la importancia a considerar al producto educativo y/o logro de objetivos.

Conflicto, es una situación de discrepancia a nivel de ideas o conceptos que posee los integrantes de una organización.

Cultura, se refiere a un conjunto de saberes o conocimientos que construye nuestro juicio crítico acerca de temas a tratar, que pueden ser científicos, artísticos, deportivos, etc. según el contexto y época coyuntural.

Clima laboral, es el conjunto de las condiciones como habilidades, cualidad, atribuciones y características a nivel organizacional, que conllevan a la influencia en el comportamiento del personal de la institución u organización.

1.4 Formulación del problema

En la actualidad la humanidad vive una fase muy diferente a lo que era antes, se observa cambios radicales en la actitud y comportamiento de las personas organizaciones e instituciones como consecuencia de los avances tecnológicos, científicos, culturales, económicos, educacionales a nivel nacional e internacional. (ausubel, 1980)

A nivel de Latinoamérica , los procesos de clima organizacional en las organizaciones han crecido paulatinamente incorporándose en sus planes corporativos, buscando prevalecer en el mercado sus servicios de calidad, lo que demuestra que las organizaciones están en crecimiento y desarrollo, sobre todo a nivel organizacional, despertando interés de estudiar el ambiente, atmosfera, clima organizacional, clima laboral, etc. De estos términos el que demuestra mayor utilidad como elemento fundamental y bajo la percepción de los trabajadores a nivel estructural y las acciones que ocurren en la situación laboral, es por ello denominaremos como Clima Organizacional.

Así mismo en el Perú la situación es conflictiva los que están presentes en todo momento, sobre todo en las instituciones públicas como: en el Ministerio de Educación, los Gobiernos Regionales, Órganos intermedios y Locales, rompiéndose las relaciones humanas, deteriorando el clima organizacional, lo que refleja en el comportamiento de los profesores, estudiantes y padres de familia, generando relaciones hostiles e indiferentes.

En las Instituciones Educativas, es necesario aprehender formas de trabajo, basado en el clima organizacional. Teniendo en cuenta el cumplimiento satisfactorio en las acciones y actividades realizadas en coherencia a la visión, misión y los objetivos institucionales.

En el presente trabajo de investigación se establece, la necesidad de plantear un nuevo forma de comunicarse a nivel de organización de manera efectiva, invitando a una integración social y el cumplimiento del rol que desempeñan en la institución educativa, comprometiéndose con lineamientos y políticas del trabajo a seguir y si es posible realizar los ajustes necesarios para lograr los mejores resultados planteados en nuestras propuestas.

Al analizar esta situación veo que, directamente se relaciona con el Clima Organizacional de las personas que son parte de la institución educativa, su capacidad, habilidades, competencias que requiere para liderar con bastante éxito una institución al ritmo de los avances científicos y tecnológicos; por lo que es urgente encontrar alternativas de solución a dichos problemas para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales con la participación efectiva de recurso humano de la institución educativa, para luego

disminuir la situación conflictiva al interior de la organización entre los integrantes de los mismos y de manera que pueda crearse ambientes favorables, acogedoras y amicales.

La institución educativa de nivel secundario de Jornada Escolar Completa “Humberto Luna”, se encuentra en el distrito de Cusco, Provincia de Cusco y Región Cusco, zona rural quechua hablante, los padres de familia en un 60% son analfabetos funcionales que tienen primaria incompleta y otros completa podemos decir que están acostumbrados al asistencialismo es decir recibir gratis y por ende son indiferentes en colaborar y participar en la tarea educativa de sus hijos. El personal docentes y el administrativo en su totalidad son foráneos por lo que suelen ser indiferentes con las acciones previstas en la institución disponiendo poco tiempo en beneficio de la institución educativa y los estudiantes, como por ejemplo para elaborar documentos de gestión, planificación de trabajo, evaluación de actividades, replica de talleres de reforzamiento, etc. Lo que genera un clima organizacional preocupante. Razones expuestas hacen que es necesario y urgente investigar acerca de las relaciones del clima organizacional con la gestión institucional, para luego proponer alternativas como solución y de manera que se pueda mejorar el actuar de los miembros que conforma la institución educativa en la gestión institucional del distrito de Cusco provincia de Cusco y región del Cusco.

La Institución Educativa “Humberto Luna” de Cusco fue creada, por necesidad educativa en el distrito de Cusco, que requería de una institución que buscara el desarrollo del ser humano basado en una instrucción que favoreciera no solo la parte académica del individuo sino también sus valores y principios, con el fin de desarrollar seres humanos integrales para el progreso de Cusco provincia de Cusco, región Cusco y el país.

En los años siguientes a su creación la institución educativa creció poco a poco en cuanto a su población e infraestructura, siendo en los años 2007 a 2010 llegamos a tener 200 estudiantes de 1° a 5° grado y el mayor número de egresados en la historia fue de 35 estudiantes. Sin embargo en la actualidad se tiene 150 estudiantes en total, lo que demuestra que se redujo en más de 25% aproximadamente.

Desde sus inicios los directores y docentes trataron de sensibilizar a los alumnos y padres de familia, para tener más población escolar, pero sin embargo las autoridades y padres de familia poco o nada apostaron para tener más población estudiantil.

Visión. La institución Educativa “Humberto Luna” de Cusco al 2018, será una Institución competente en la formar integralmente a los estudiantes de acuerdo al avance científico y tecnológico, tomando en cuenta su identidad cultural, para elevar la calidad de vida con una educación abierta que contribuya al desarrollo de la sociedad con valores democráticos y participativa, contaremos con una infraestructura adecuada moderna, con estudiantes líderes, concertadores, emprendedores, competitivos y con padres de familia comprometidos en la tarea educativa.

Misión. Somos una Institución Educativa de educación Básica Regular que brinda una educación de calidad, innovadora e inclusiva, con docentes actualizados que garantiza el aprendizaje significativo y formación integral – permanente de los estudiantes, buscando promover el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, fortaleciendo la identidad cultural e inculcando valores éticos, cívicos y cristianos, mediante actividades lúdicas, deportivas y artísticas

La institución educativa considera los valores propuestos de principios fundamentales de la ética, convocando a los integrantes de la institución educativa, para una adecuada acción colectiva coincidente con los lineamientos y políticas institucionales. Los valores se adoptan de acuerdo a las necesidades sociales, exigencias y retos que plantea el contexto social, en el marco de objetivos y propósitos, previamente establecidos. Es por ello nuestra institución adopta los algunos valores: responsabilidad, democracia, honestidad, solidaridad, tolerancia, lealtad, justicia, verdad, prudencia, flexibilidad y puntualidad.

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la gestión institucional de la Institución Educativa “Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco - Cusco?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo es el clima organizacional de la institución educativa “San Estaban” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco - Cusco?

¿Cómo es la gestión institucional de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco?”

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión pedagógica de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco - Cusco?

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco - Cusco?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

JUSTIFICACION TEORICA

Concluida el trabajo de investigación es necesario sistematizar e incorporar al campo científico la determinación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional. Con la investigación realizado se podrá determinar los factores del clima organizacional que se relaciona directamente con la gestión institucional de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – región Cusco, teniendo en consideración la existencia de las buenas y malas relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa que, repercute en la gestión pedagógica y administrativa; razones expuestas para investigar la relación, causas e influencias que determinaran el logro de éxitos como también los fracasos en la gestión institucional, por lo que se puede alcanzar y proponer alternativas de solución con sus respectivas sugerencias, que posibiliten mejoras en la institución educativa en mención.

1.6 HIPÓTESIS

General

El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión institucional de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco.

Específicas

Existe un clima organizacional muy bueno y significativo en la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia Cusco – Cusco.

Existe una buena gestión institucional en la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia Cusco – Cusco.

Existe una relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

Existe una relaciona alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

Específicos

Describir cómo es el clima organizacional de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

Determinar cómo es la gestión institucional de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión pedagógica de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

Es necesario aclarar sobre las limitaciones de la investigación a que, la investigación realizada se limite a verificar solamente la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión institucional en el proceso de gestión educativa de la institución educativa en mención, y a la vez los resultados nos permite alcanzar pleno conocimiento de hallazgos encontrados, y luego sugerirlas para mejorar el nivel encontrado en el tema de investigación.

Con respecto a la generalización de los resultados, se afirma que estos se validaran únicamente a la población (docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia), caracterizada para el estudio y no para todas las instituciones educativas de la realidad del Cusco, puesto que cada una tiene sus propias características particulares.

Y para terminar cabe aclarar que el presente estudio es de carácter básicamente correlacional, por lo que podemos relacionar las variables que permitirá establecer resultados y conclusiones.

II METODO

2.1 Enfoque metodológico

El presente trabajo de investigación según Hernández Sampier (2006), corresponde al **enfoque cuantitativo** porque prueba la hipótesis, analiza la realidad objetiva, utiliza la estadística, posee secuencialidad y es predictiva.

El método empleado es el **descriptivo**, porque mide conceptos, define variables y es **correlacional**, **porque** mide y explica, la relaciona entre variables a través de la descripción e interpretación de los resultados de la Gestión institucional en relación con el Clima organizacional en la institución educativa “Humberto Luna” del distrito de Cusco de la provincia de Cusco y región Cusco.

2.2 Diseño de estudio

El presente trabajo de investigación adoptó un diseño no experimental, transaccional o transversal, porque se caracteriza por recolección de datos en un único momento y es de tipo descriptivo y correlacional - causal.

Esquematizando matemáticamente tenemos:

“X _____ Y”

Clima Organizacional V1

V2 Gestión Institucional

Notación funcional: $Y = X$

Lo cual nos señala la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional, que practican los directivos, personal jerárquico, personal docente, personal de servicio, estudiantes y padres de familia en la institución educativa “Humberto Luna” del Distrito de Cusco de la provincia de Cusco - región Cusco.

2.3. Variables y Operacionalizacion

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE: 1. "CLIMA ORGANIZACIONAL"

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>1.- CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Considerado como el conjunto de características permanentes que describen una organización del comportamiento de las personas que lo conforman, determinado y regulado por diferentes factores de carácter interpersonal, físico y organizacional.</p> <p>Las organizaciones tienen propiedades y características propias similares a otras pero nunca iguales, porque sus integrantes son distintas y también las condiciones ambientales son muy diferentes, los cuales hacen que tengan un clima organizacional distinto a otras instituciones.</p>	<p>Los aspectos sentimentales de nivel psicológico del clima organizacional reflejan el funcionamiento interno de la organización, como por ejemplo: la confianza, el temor, formas de comportarse, la inseguridad, etc. Todo ello hace que haya un clima organizacional favorable o desfavorable. De igual manera también, el avance tecnológico y científico influyen en la determinación del clima organizacional</p>	POTENCIAL HUMANO	<p>Identidad</p> <p>Liderazgo</p> <p>Valores</p> <p>Comportamiento</p>	<p>-Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>
		DISEÑO ORGANIZACIONAL	<p>Estructura</p> <p>Organización</p> <p>Comunicación</p>	<p>-Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>
		CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>Competencia</p> <p>Cooperación y conflicto</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Confort</p>	<p>-Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: 2 “GESTION INSTITUCIONAL”

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
1. GESTION INSTITUCIONAL Una gestión implica el impulso a la conducción de la institución educativa determinando sus metas y objetivos institucionales desde la planificación, en la que fluyen los saberes, habilidades, capacidades y práctica de valores entre sus miembros o integrantes de la institución educativa, quienes tiene la tarea de conducir una gestión institucional hacia el logro de objetivos institucionales en sus diferentes aspectos como la organización, administración y la socialización.	En la gestión educativa, es importante considerar los instrumentos de gestión, que son elaboradas con la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, a lo que considero como un proceso amplio que abarca los aspectos pedagógicos, administrativos y financieros, que engloba a todos los estamentos educativos, quienes cumplen sus funciones de acuerdo a las normas establecidas dentro y fuerza de la institución, para lograr los objetivos y metas institucionales.	GESTION PEDAGOGICA	-Rendimiento académico -Planificación -Visión y Misión -Trabajo en equipo -Innovación	Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy desacuerdo
		GESTION ADMINISTRATIVO	- Estrategias y política - Monitoreo y asesoramiento - Normatividad - Reconocimiento y recompensas - Habilidades interpersonales -Satisfacción del Usuario	Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy desacuerdo

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.4.1 POBLACION

La población seleccionada para el presente trabajo de investigación está constituida por 112 personas entre ellos se tiene a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco región Cusco, el cual se detalla a continuación.

POBLACIÓN

	DIRECTIVOS	DOCENTES	PPFF	ESTUDIANTES
VARONES	1	10	24	25
MUJERES	1	7	28	29
TOTAL	2	17	34	54

FUENTE: Nominas de la I.E. (2017)

2.4.2. MUESTRA

Para la respectiva muestra no se aplicaron probabilidades por la que esta fue de manera intencionada no probabilística, cuyos integrantes pertenecen a la institución educativa que está en estudio de los cuales se seleccionó de la siguiente manera.

	DIRECTIVOS	DOCENTES	PPFF	ESTUDIANTES
VARONES	1	10	14	10
MUJERES	1	7	17	10
TOTAL	2	17	31	20

FUENTE: Nominas de la I.E. (2017)

Con el objetivo de ver como el clima organizacional influye sobre la gestión institucional se diseñaron dos instrumentos, cuya característica se detallara más adelante

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Instrumento.- El principal instrumento utilizado para el presente trabajo de investigación es el cuestionario, el cual fue diseñado para ambas variables de estudio, tanto para la independiente como para la dependiente, dichos cuestionarios contienen ítems con alternativas múltiples de respuesta con el

objetivo de observar como el clima organizacional influye en la gestión institucional de la institución educativa San Sebastián del distrito de Yaurisqui, para el mejor análisis y descripción de los resultados de los instrumentos se establecieron escalas valorativas a cada una de las respuestas que podrían brindar los encuestados, el cual se muestra a continuación.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN DIMENSIONES	VALORACIÓN VARIABLES
Encuesta	CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Muy favorable = 4 Favorable = 3 Desfavorable = 2 Muy desfavorable = 1
Encuesta	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Muy de acuerdo = 4 De acuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Muy buena = 4 Buena = 3 Regular = 2 Deficiente = 1

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad de datos.

Se procedió a la revisión logística de nuestros cuestionarios de ambas variables de estudio esto con la finalidad de ver que dichos instrumentos tengan mucha fiabilidad al momento de ser aplicado, como también observar si estos tienen consistencia interna, para este caso se utilizó el estadístico alfa de Cronbach, cuyas escalas valorativas se tiene.

Tabla 1

Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

A continuación presentamos los resultados los valores de confiabilidad hallados por dimensiones para cada variable de estudio:

Tabla 2
Clima organizacional.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Potencial humano	0.9845	9
D2: Diseño organizacional	0.9647	12
D3: Cultura organizacional	0.9690	5
Clima organizacional	0.9727	26

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.9 (más detalles ver en anexos de la tesis)

En la tabla anterior se puede observar que los valores hallados para el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable de estudio clima organizacional, como también para sus dimensiones se ubica por encima de 0,9 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta, por lo tanto se concluye y afirma que el instrumento para medir este instrumento es confiable.

Tabla 3.- Gestión institucional.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Gestión pedagógica	0.9743	10
D2: Gestión administrativa	0.9801	12
Gestión institucional	0.9772	22

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.9 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Al igual que la primera variable en esta tabla también se observa que los valores hallados mediante el alfa de cronbach, están por encima de 0,9, que de acuerdo a nuestra escala de apreciación de este estadístico, nos lleva a la conclusión de que el instrumento es altamente confiable por lo que procede a su aplicación.

Método de análisis de datos

Validación por juicios de expertos

Luego de la confiabilidad de nuestros cuestionarios de ambas variables en estudio se procedido a su respectiva revisión de estos por medio de la técnica juicio de expertos, cuya revisión fue por docentes expertos en la materia de investigación, quienes brindaron su apreciación tanto cualitativa como

cuantitativa de estos instrumentos, cuyos valores se pueden observar en la siguiente tabla:

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Edgar Enríquez Romero	85%
02	Edwards Aguirre E	85%
03	Flavio Ricardo Sánchez	85%
Promedio		85%

FUENTE: Elaboración Propia.

Por juicio de expertos para los instrumentos es 85% % lo cual representa la validez significativa de estos.

2.6. Método de análisis de datos

Para el mejor análisis de los resultados de nuestros instrumentos aplicados a los encuestados recurrimos al apoyo de los software de computadora denominado EXCEL, Minitab y SPSS.23, los cuales mediante la estadística descriptiva y la inferencial, ayudaron a determinar de lo mejor posible nuestros objetivos, como también a determinar las hipótesis planteadas en la presente investigación, para un mejor enfoque e entendimiento de estos lo presentamos más adelante.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN.

Los resultados que se muestran a continuación son producto de las respuestas que dieron los encuestados que son integrantes de nuestra muestra, entre ellos se tiene a todos los actores educativos, empezando desde el director, docentes, padres de familia y estudiantes, esto con el fin de determinar como el clima organizacional y la gestión institucional se relacionan en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco, para lo cual se diseñaron ítems cuya distribución es la siguiente: para la dimensión potencial humano se diseñaron 9 ítems, para la dimensión diseño organizacional se elaboró 12 ítems, y para la dimensión cultura organizacional se diseñó 5 ítems, con respecto a la segunda variable gestión institucional, en su primera dimensión gestión pedagógica se elaboró 10 ítems, en cuanto a la dimensión gestión administrativa se diseñaron 12 ítems.

Para el mejor manejo de los instrumentos se elaboraron escalas valorativas de acuerdo al peso que tiene cada alternativa de respuesta, como para el número de ítems que tiene cada dimensión, tal como se muestran en las tablas siguientes:

Tabla 4.- Variable clima organizacional.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			Clima organizacional	
	Potencial humano	Diseño organizacional	Cultura organizacional		
<i>Muy desacuerdo</i>	(0 – 9)	(0 – 12)	(0 – 5)	(0 – 26)	<i>Muy desfavorable</i>
<i>En desacuerdo</i>	(10 – 18)	(13 – 24)	(6 – 10)	(27 – 52)	<i>Desfavorable</i>
<i>De acuerdo</i>	(19 – 27)	(25 – 36)	(11 – 15)	(53 – 78)	<i>Favorable</i>
<i>Muy de acuerdo</i>	(28 – 36)	(37 – 48)	(16 – 20)	(79 – 104)	<i>Muy favorable</i>

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la segunda variable se manejaron las siguientes valoraciones y categorías cual se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Variable Gestión institucional.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión institucional	
Muy desacuerdo	(0 – 10)	(0 – 12)	(0 – 22)	Deficiente
En desacuerdo	(11 – 20)	(13 – 24)	(23 – 44)	Regular
De acuerdo	(21 – 30)	(25 – 36)	(45 – 66)	Buena
Muy de acuerdo	(31 – 40)	(37 – 48)	(67 – 88)	Muy buena

Nota: Elaboración propia.

3.2.- RESULTADOS DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL.

TABLA 6. Potencial humano.

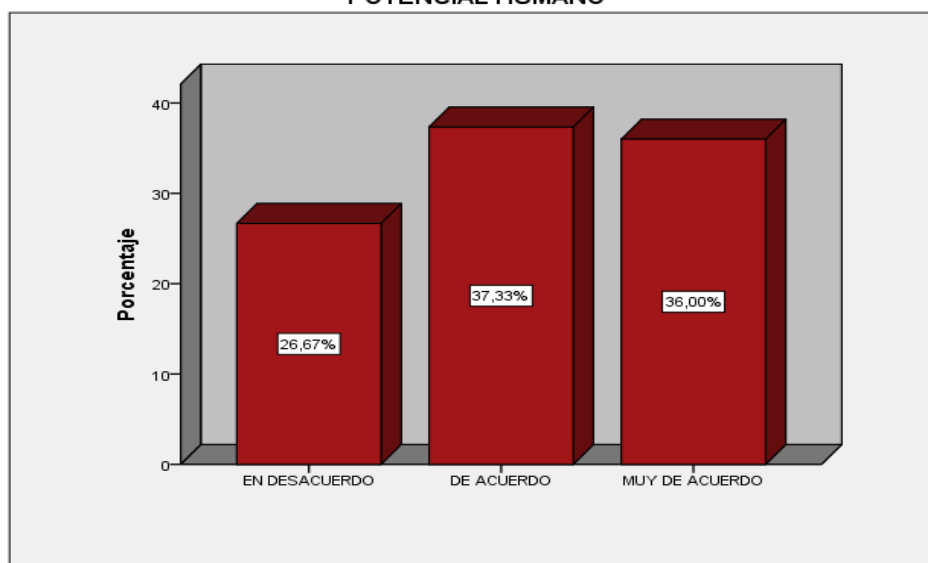
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	20	26,7	26,7
DE ACUERDO	28	37,3	64,0
MUY DE ACUERDO	27	36,0	100,0
Total	75	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla N° 6, en lo que respecta a la dimensión potencial humano, se halló que, el 37.3% de los encuestados opinaron de acuerdo, seguida por el 36,0% que indicaron muy de acuerdo, otro 26,7% adujo estar en desacuerdo.

GRAFICO N°1
POTENCIAL HUMANO



Fuente: Tabla 6

Análisis.- La tabla anterior nos muestra resultados casi homogéneos de opinión en cuanto al potencial humano en donde un porcentaje apreciativo indica que está de acuerdo con el desarrollo de la institución educativa, el cual se siente orgulloso de trabajar y estudiar en dicha entidad educativa, así mismo aducen que el director se reúne con los docentes para coordinar aspectos de trabajo, complementada con una preocupación por crear un ambiente laboral agradable, ya que dichos directivos tienden a que el logro de los objetivos de la institución se cumplan, por otro lado los encuestados manifiestan que regularmente se realizan charlas y practica de valores, además están de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en este centro educativo, y que sienten malestar cuando sus compañeros de trabajo realizan actividades en forma individualista.

TABLA 7. DISEÑO ORGANIZACIONAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	8	10,7	10,7
DE ACUERDO	40	53,3	64,0
MUY DE ACUERDO	27	36,0	100,0
Total	75	100,0	

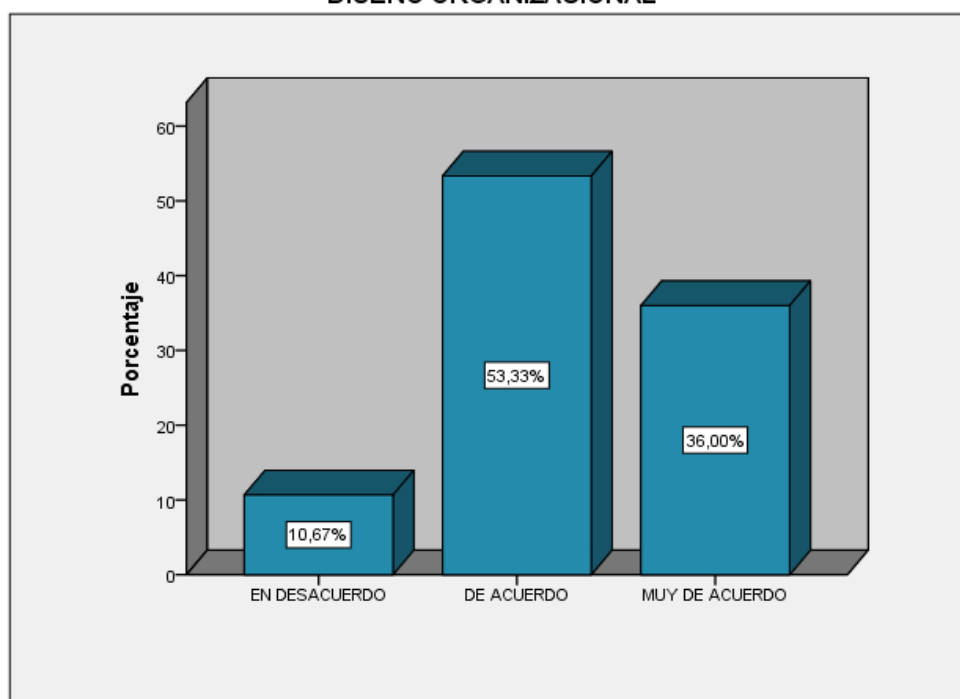
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 7, en cuanto a la dimensión diseño organizacional, muestra que el 53,3% de los encuestados indicaron estar de acuerdo, mientras que el 36,8% está muy de acuerdo, otro 10,7% está en desacuerdo.

GRAFICO N°2

DISEÑO ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla 7

Análisis.- Los datos hallados en la tabla anterior, muestran que un buen número de los encuestados indican estar de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución, como también como esta se organiza a nivel de comités de trabajo, así mismo los encuestados indican que perciben un trabajo organizado dentro de dicha entidad educativa, el cual esta complementado con una buena comunicación entre colegas, como también con los directivos, de este también se observa que dentro de la institución educativa existe una cordial comunicación con las autoridades políticas y comunales, de este mismo grupo se halló que están de acuerdo con la competencia del director como gerente y administrador, el cual esto refleja en el desempeño de los mismos trabajadores de dicha institución, así mismo se observa que cuando la institución educativa tiene trabajos extracurriculares, la mayoría de los docentes cooperan, como también en las diferentes actividades concernientes a dicha entidad, por otro lado se observa que cuando algún colega está en problemas la mayoría coopera en la solución del problema, los encuestados indican que regularmente la institución recibe apoyo de otras entidades aliadas a la educación.

TABLA 8. Cultura organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	23	30,7	30,7
DE ACUERDO	35	46,7	77,3
MUY DE ACUERDO	17	22,7	100,0
Total	75	100,0	

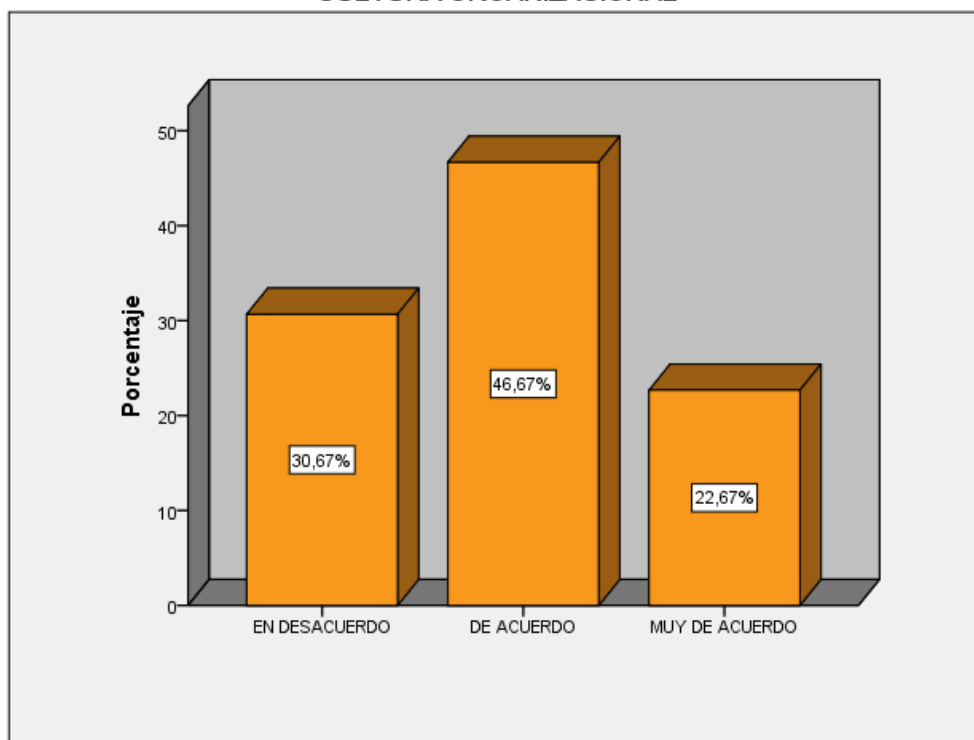
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla N° 8, en referencia a la dimensión cultura organizacional, se obtuvo que el 46,7% de los encuestados están de acuerdo, seguida por el 30,7% que opinaron en desacuerdo, y el 22,7% adujo estar muy de acuerdo.

GRAFICO N°3

CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla 8

Análisis.- Los datos hallados en la tabla anterior muestran que un porcentaje mayor de los encuestados están de acuerdo con la actitud de los trabajadores de la institución educativa el cual estos muestran su apoyo en la solución de problemas, el cual actúan con pro actividad, cuando se presentan dificultades

en su labor, por otro lado también se observa que los directivos se preocupan en buscar alternativas de solución frente a los problemas institucionales, en donde toman iniciativa para crear un ambiente físico sano y agradable, ya que las decisiones que toma la autoridad educativa los docentes lo cumplen satisfactoriamente.

3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

TABLA 9. *Clima organizacional.*

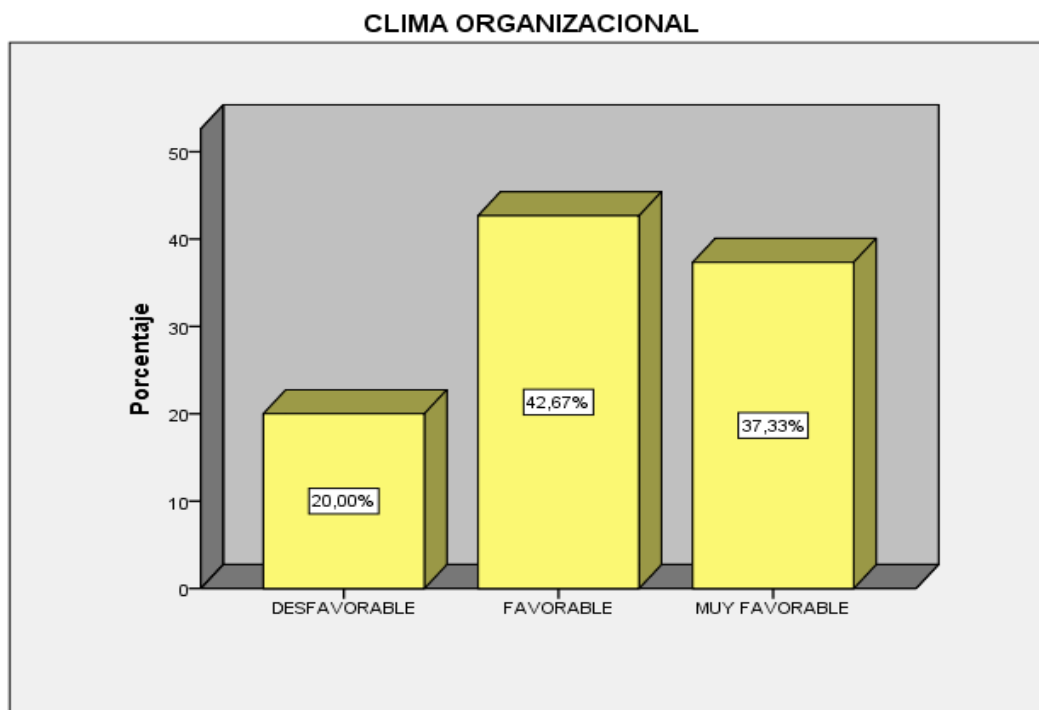
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
DESFAVORABLE	15	20,0	20,0
FAVORABLE	32	42,7	62,7
MUY FAVORABLE	28	37,3	100,0
Total	75	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla N° 9, se puede apreciar en resumen sobre la variable clima organizacional que el 42.7% de los encuestados optaron por responder favorable, seguido por el 37,3% que respondieron muy favorable y el 20,0% dieron una respuesta en desfavorable.

GRAFICO N°4



Fuente: Tabla 9.

Análisis.- Los datos encontrados en la tabla anterior nos apoyaron a determinar que existe un clima organizacional muy favorable y significativo en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, Puesto que un porcentaje apreciativo indican que existe identidad para con el centro educativo por parte de los actores educativos, como también se aprecia un regular liderazgo en esta entidad donde se practican los valores con un comportamiento adecuado, por otro lado los encuestados indican que existe una organización favorable puesto que para esto se dan de manera positiva los canales de comunicación entre todos los integrantes de la comunidad educativa de la institución, en donde persiste la cooperación en la solución de problemas por parte de los que están bien identificados con esta entidad educativa, ya que dentro de todo centro de trabajo también existe contrariedad el cual con un trabajo en equipo tiende a extinguirse dicha actitud.

3.4. - PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL INSTRUMENTO

GESTIÓN INSTITUCIONAL.

TABLA 10. Gestión pedagógica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	12	16,0	16,0
DE ACUERDO	38	50,7	66,7
MUY DE ACUERDO	25	33,3	100,0
Total	75	100,0	

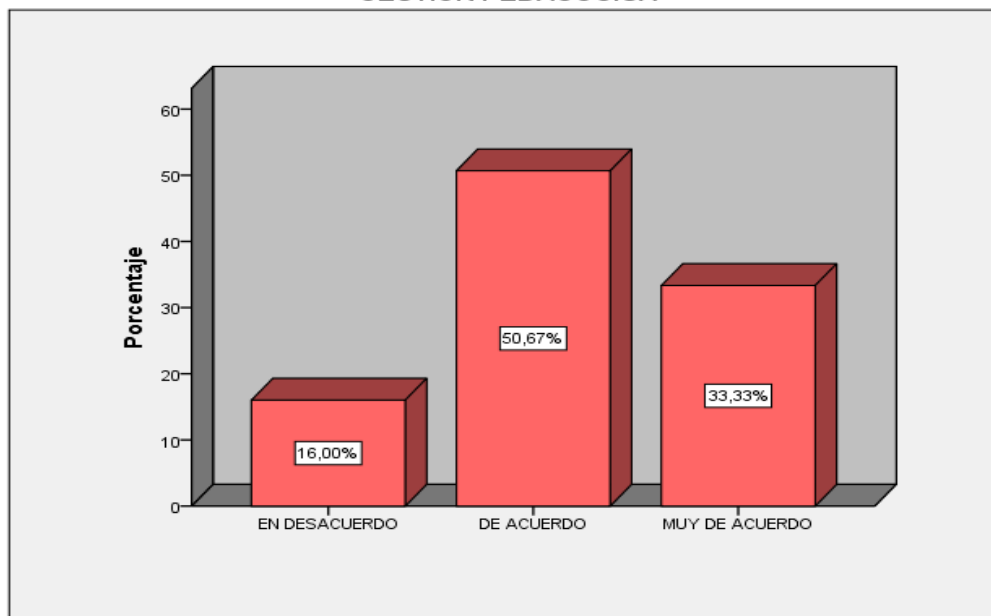
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 10 se puede apreciar en cuanto a la dimensión Gestión pedagógica que el 50,7% de los encuestados dio una respuesta de acuerdo, otro 33,3% indico muy de acuerdo y el 16,0% opino estar en desacuerdo.

GRAFICO N° 5.

GESTIÓN PEDAGÓGICA



Fuente: Tabla 10.

Análisis.- Los resultados hallados en la tabla anterior nos muestran que un porcentaje muy relevante indico estar de acuerdo con el rendimiento académico de los estudiantes en esta institución, puesto que esta cuenta con una política de capacitación permanente en beneficio de los docentes, así mismo existe una planificación de actividades pedagógicas, en donde se observa que los docentes elaboran a tiempo su carpeta de trabajo, este mismo grupo de encuestados indican que está de acuerdo con la visión y misión de esta entidad el cual lo considera siempre en su programación curricular, en este centro educativo se ve que los docentes comparten y socializan sus

experiencias el cual lo realizan en equipos de trabajo, esforzándose por innovar sus sesiones de aprendizaje con nuevos materiales educativos, lo que le permite posesionarse dentro del mercado educativo con mejores ofertas de cambio hacia una educación de calidad.

TABLA 11. Gestión administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	13	17,3	17,3
DE ACUERDO	48	64,0	81,3
MUY DE ACUERDO	14	18,7	100,0
Total	75	100,0	

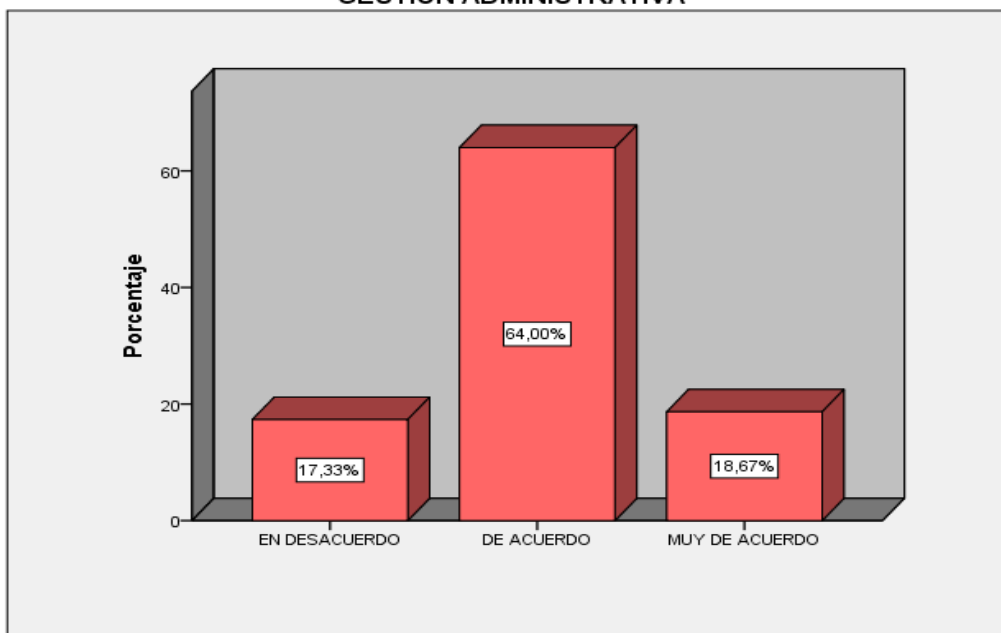
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 11 se puede apreciar con respecto a la dimensión gestión administrativa que el 64,0% de los encuestados dio una respuesta de acuerdo, seguido por el 18,7% que opino muy de acuerdo, otro 17,3% indico estar en desacuerdo.

GRAFICO N°6

GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Fuente: Tabla 11.

Análisis.- En cuanto a esta dimensión, se aprecia que un buen número de los encuestados opino estar de acuerdo con las estrategias y políticas de gestión

de los directivos, ya que estos se esfuerzan por buscar aliados en beneficio de la institución, como también se nota que estos docentes están de acuerdo que los funcionarios y especialistas de la UGEL de Cusco vengán a supervisar a la institución, ya que dentro de esta el director realiza supervisiones alentadoras con críticas constructivas, complementada con la aplicación de la normatividad que regenta a este centro educativo puesto que esta tiene normas y reglas claras que facilita el trabajo dentro del centro educativo, de este mismo grupo se determinó que el sueldo que recibe es adecuado, respecto a lo que ofrecen a docentes con experiencia, ya que esta es de acuerdo al nivel y escala magisterial en el que se encuentran los docentes, así mismo estos docentes mencionan que el director reconoce y felicita a los trabajadores exitosos a través de una resolución de felicitación ya que estos muestran una actitud empática y asertiva con sus trabajadores, este mismo grupo de encuestados manifiestan que tiene una actitud amical a nivel de todos los trabajadores, y que el director no es indiferente con su labor ya que socializa sus experiencias con todos sus colegas, lo que genera que los usuarios que frecuentan a realizar sus trámites administrativos lo hagan con una actitud positiva.

3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

TABLA 12. *Gestión institucional.*

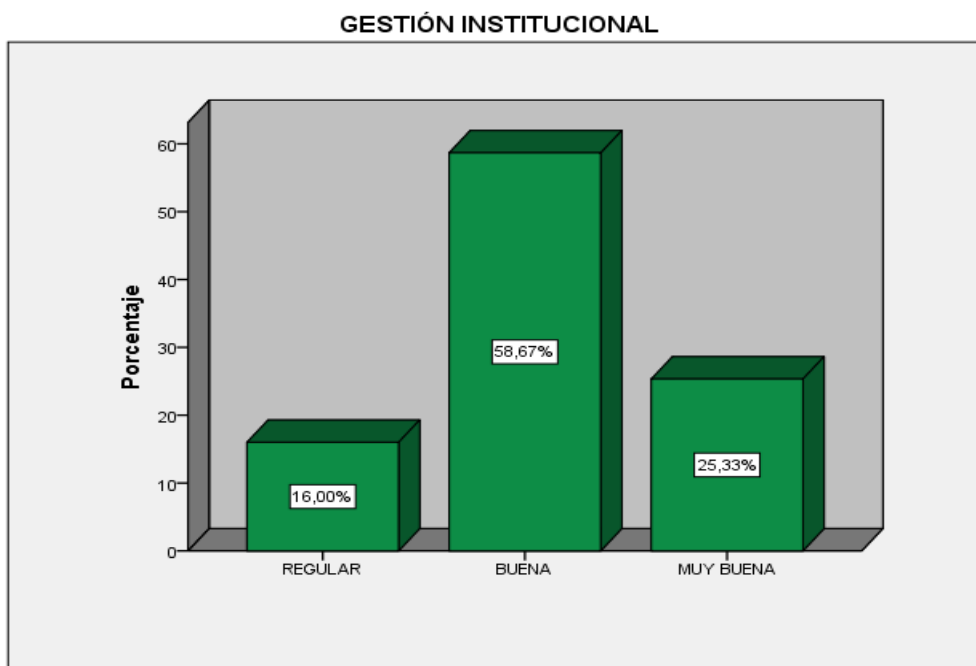
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
REGULAR	12	16,0	16,0
BUENA	44	58,7	74,7
MUY BUENA	19	25,3	100,0
Total	75	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla anterior se determina en resumen en lo referente a la variable gestión institucional que el 58,7% de los encuestados opinaron que es buena, mientras que el 25,3% adujo muy buena, seguido por el 16,0% que manifestó que es regular.

GRAFICO N°7



Fuente: Tabla 12.

Análisis.- Los datos encontrados en la tabla en resumen nos llevan a determinar que el existe una buena gestión institucional en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, ya que los encuestados manifiestan que están de acuerdo con el rendimiento académico de los estudiantes, el cual es producto de la buena planificación pedagógica que existe dentro de dicha entidad educativa, el cual están muy identificados con la misión y visión institucional, en donde los docentes laboran en equipos de trabajo con perspectivas de innovación, además a esto colabora la supervisión y acompañamiento por parte de los especialistas de la UGEL Cusco, estos mismos encuestados indican que la normatividad es aplicada con democracia en donde los directivos reconocen y recompensan las habilidades personales y profesionales de los que laboran en este centro educativo y que se brinda una administración adecuada para satisfacer a los usuarios que realizan sus trámites documentarios.

3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Con el objetivo de comprobar nuestras hipótesis tanto general como específicas recurrimos a la estadística inferencial, dentro del cual recurrimos al estadístico Tau b de Kendall el cual es muy utilizada para investigaciones descriptivas correlacionales, para ello se utilizaron tablas cruzadas de contingencia de 2x2.

- Objetivo estadístico: correlacionar
- Variables de estudio: nominal ordinal – nominal ordinal

Los resultados de este proceso lo mostramos en las tablas siguientes:

TABLA 13.

Correlación entre clima organizacional y gestión institucional.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,819**
		N	,000
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,819**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y la gestión institucional no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima organizacional y la gestión institucional se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,819 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

En estas tablas siguientes se muestran como la variable independiente clima organizacional afecta o se relaciona con las dimensiones de la variable dependiente gestión institucional, cuyos resultados son los siguientes:

1.- Correlación entre clima organizacional y gestión pedagógica.

TABLA 14.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN PEDAGÓGICA
Tau_b de CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,911**
Kendall ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,911**	1,000
PEDAGÓGICA	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y la gestión pedagógica no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima organizacional y la gestión pedagógica se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,911 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco.

2.- Correlación entre clima organizacional y gestión pedagógica.

TABLA 15.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Tau_b de CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
Kendall ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y la gestión administrativa no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima organizacional y la gestión administrativa se relacionan significativamente.

Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,771 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe un relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco.

IV. DISCUSION

Dentro de este proceso de investigación se logró describir en condiciones está el clima institucional en esta entidad educativa, como también como se desarrolla la gestión institucional a nivel de todos los actores educativos en este centro educativo, para en lo posterior comprobar como la variable independiente se relaciona con la variable dependiente, cuyos resultados hallados nos llevaron a determinar conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación.

Con respecto a la primera variable de estudio clima organizacional se pudo hallar que en la dimensión potencial humano en la tabla N° 6 el 37,3% de los encuestados adujeron estar de acuerdo con el desarrollo de la institución educativa, y que los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar como también los estudiantes están orgullosos de su centro educativo, además se percibe que en esta entidad educativa el director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable, como también se encamina al logro de los objetivos planteados en la institución, los datos hallados nos muestran que los actores educativos de dicha institución educativo se practican los valores, lo

que les induce a los docentes a laborar de manera organizada y en grupos, por otro lado la tabla N° 7 de la dimensión diseño organizacional muestra que el 53,3% de los encuestados está de acuerdo con la estructuración del sistema jerárquico del centro educativo, y que además se percibe que existe un buen ambiente de comunicación entre colegas, como también con la plana jerárquica, ya que el director muestra actitudes de competencia administrativa, esto repercute en que los docentes efectúan trabajos extracurriculares dentro de su labor educativa, los mismos encuestados manifiestan que si algún colega está en problemas la mayoría coopera en la solución del problema, por otro lado en cuanto a la dimensión cultura organizacional la tabla N° 8 muestra que el 46,7% de los encuestados están de acuerdo que los trabajadores de la institución educativa muestran su apoyo en la solución de problemas cuya labor lo hacen con pro actividad, lo que repercute también en el director el cual participa en la solución de dicha problemática, esta actitud de la plana jerárquica induce a crear un ambiente agradable dentro del centro educativo, en donde las decisiones tomadas por el director los docentes cumplen satisfactoriamente, de todo lo anterior en cuanto a la tabla N° 9 muestra que el 42,7% de los encuestados respondieron la alternativa favorable que en resumen de la variable en estudio nos llevó determinar que existe un clima organizacional muy favorable y significativo en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco.

De la segunda variable de estudio gestión institucional en la tabla N°10 respecto a la dimensión gestión pedagógica se obtuvo que el 50,7% de los encuestados está de acuerdo con el rendimiento académico de los estudiantes, puesto que este es resultado de la política de capacitaciones permanentes que se imparte a los docentes, así mismo se observa que los docentes presentan a tiempo sus carpetas pedagógicas, en el que plasman la misión y visión del centro educativo, por otro lado este mismo grupo de encuestados manifiesta que comparten y socializan sus experiencias, el cual lo realizan en equipos de trabajo, se percibe también que estos maestros se esfuerzan por innovar sus sesiones de aprendizaje con nuevos materiales educativos, por otro lado de la tabla N° 11 de la dimensión gestión administrativa se halló que el 64,0% de los encuestados indican que están de acuerdo con las estrategias y políticas de

gestión de los directivos y que además son visitados por parte de los funcionarios de la UGEL Cusco para su monitoreo respectivo, a esto se complementa que las normas y reglas institucionales ayudan con la labor educativa a los docentes, en donde el director estimula con resoluciones de felicitación la labor de los docentes que se desempeñan de mejor manera, además se nota la administración empática por parte del director e cual influye para que los que trabajan en este centro educativo lo realicen con mucha voluntad, en resumen de esta variable, la tabla N° 12 muestra que el 58,7% de los encuestados dieron una respuesta de buena, lo que nos ayudó a determinar que existe una buena gestión institucional en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco.

La tabla N° 13 muestra los resultados de la prueba de hipótesis general y tomando en cuenta el estadístico Tau b de Kendall, se obtuvo que existe una correlación alta de 0,819 así mismo se halló que $p < \alpha$ cuyo valor encontrado es significativo es decir ($0.000 < 0,05$) llegándose a concluir que el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, de igual manera de las tablas N° 14 y N° 15 se determinaron las correlaciones respectivas entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable gestión institucional en donde se obtuvo resultados muy relevantes y semejantes a la general, obteniéndose resultados significativos llevándonos a la conclusión de rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_1 .

CONCLUSIONES

1. De la tabla N° 9 se concluye que existe un clima organizacional muy favorable y significativo en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, ya que el 42,7% de los encuestados, dieron una respuesta de favorable, otro 37,5% opino muy favorable y solo el 20,0% respondió desfavorable.
2. De los resultados de la tabla N° 12 se concluye que existe una buena gestión institucional en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, esto en base a los resultados obtenidos de nuestra encuesta en donde el 58,7% de los encuestados adujeron que esta es buena, el 25,3% opino muy buena y un 16,0% marco la alternativa regular.
3. Con la ayuda de la estadística inferencial y la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se determinó en la tabla N° 13 que el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión institucional

de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, puesto que el coeficiente de correlación hallado (es de 0,819 alta correlación), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que $0,000 < 0.05$.

4. Con la aplicación del estadístico Tau b de Kendall de la tabla N° 14 se pudo comprobar que existe un relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, ya que el valor de correlación hallado es alto de 0,911; además se demostró que ($p < \alpha$) es decir $0,000 < 0.05$.
5. Con la aplicación del estadístico Tau b de Kendall de la tabla N° 15 se pudo comprobar que existe un relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco, ya que el valor de correlación hallado es alto de 0,771; además se demostró que ($p < \alpha$) es decir $0,000 < 0.05$.
6. De los resultados hallados en el presente trabajo de investigación y del análisis y evaluación de estos concluimos de que existe un clima organizacional favorable este repercutirá en una gestión institucional buena, como también puede ocurrir lo contrario, esto debido a factores externos e internos que necesitaran de estudio.

SUGERENCIAS

- * Se sugiere al ministerio de educación mediante sus representantes de la UGEL de Cusco implementar y apoyar a la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco en lo que respecta al clima organizacional y gestión pedagógica y con ello mantener y superar los índices de resultados encontrados en el presente trabajo de investigación.

- * Se sugiere al equipo y docentes de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco diseñar proyectos de socialización con sus instituciones aledañas sobre su experiencia educativa a nivel de organización y gestión, el cual repercutirá en una mejora de la calidad educativa en dichos centros.

- * Se sugiere a todos los actores educativos (Directores, Docentes, padres de familia y estudiantes) identificados con la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco, seguir laborando con más

ahínco en esta identidad educativa, mantener esa misma organización como también de la gestión a nivel de dicho centro educativo.

* Se sugiere a los futuros investigadores que tomen como antecedente el presente trabajo de investigación seguir implementando con más resultados sus investigaciones puesto que toda investigación es perfectible.

BIBLIOGRAFÍA

- AVARIÑO, C. *Gestión escolar: un estado de arte de literatura*. Primera Edición. Paideia, 2000.
- AMOROS, E.- *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Editorial USAT-Escuela de Economía. Segunda Edición. Chiclayo, 2009.
- ARÉVALO, L. *Liderazgo en acción*. Cuarta Edición.
- BOLIVAR. *Sistema financiero de la empresa*. Editorial Mc Grow Hill. Primera Edición. 2000.
- BOHM, D. *Ciencia, orden y reactividad*. Primera Edición. Hendon Londres, 1988.
- BRUNET, L. *El clima de trabajo en las organizaciones*. Primera Edición. México: Trillas, 1999
- COVEY, S. *Los siete hábitos de la gente eficaz*. Primera Edición. Madriz: Paidos. 1995.
- CHÁVEZ A, Dante. *Gestión de recursos financieros*. Segunda Edición. 2008.

- CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de recurso humano*. Editorial Mc Grow Hill- Segunda Edición, 1992.
- CORTINA, Adela. *El mundo de valores*. Editorial S.A. Madrid, 2001
- DA SILVA, R. *El clima organizacional y El ambiente psicológico*. Editorial Comercio, 2005.
- DA SILVA, ROSA, R. *Teorías de la administración*. México- Edic. Cengage Learnig, 1995.
- DESSLER. *Características del clima organizacional*. Editorial Mc Grow Hill, 2007.
- FERNÁNDEZ, Lorenzo. *Estructura y clases sociales*. Editorial Akal Sa. Primera Edición, 2009.
- FISCHMAN, David. *El líder interior: Colección liderazgo*-Editorial UPC Orbit Ventures S.A.C., 2005
- FOREHAND y GILMER. *El clima organizacional*. Editorial Orbit, 1999
- GARCÍA CANCLINI, Néstor. *Los conflictos interculturales*. Editorial Gedisa. Primera Edición, 1995.
- GARDNER, Howard. *Teoría de las inteligencias múltiples*. Editorial Mc Grow Hill, 2004.
- GOLEMAN, Daniel. *Inteligencia emocional*. Editorial Mc Grow Hill, 2006.
- GÓMEZ FERNÁNDEZ. *Investigación social*. Primera Edición, 2008.
- GONCALVEZ, Alexis. *Dimensiones del clima organizacional*. Editorial Innovation Insight Network. Primera Edición, 2009.
- GONZALES BADILLO, J.J. y Gorostiaga, E. - *Fundamentos de entrenamientos de fuerza*. INDE Barcelona, 1995
- GONZALEZ, J.M. - *Clima educativo universitario*. Venezuela: ediciones de la universidad Ezequiel Zamora, 2001
- GONZALES, Isabel. *La comunicación organizacional*. Editorial Mc Grow Hill, 2006.
- HELLRIEGEL, D. *Teoría de la Comunicación*. Editorial Orbit Ventures S.A.C-2009.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. *Metodología de la Investigación*. Edición. McGraw-Hill/Interamericana. Cuarta Edición. Iztapalapa México, 2006.

- HUETE, Luis M. *Servicios & Beneficios*. Primera Edición. Editorial Deusto, 1994-2005.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Editorial San Marcos, 1997.
- IVANCEVICH, J.M. *Comportamiento organizacional*. Tercera Edición, 1972.
- JAMES, Heckman y CANEIRO, Pedro.-“Capital humano”-Editorial WE-2004-Segunda Edición.
- JURGUEN HABERNAS. *La comunicación organizacional*. Primera Edición, 2010.
- LEITHWOOD, Kenneth A. *Cambio de liderazgo por tiempo de cambio*. Segunda Edición. Editorial Mc Grow Hill, 2008.
- LEPELEY, María Teresa. *Gestión y calidad en educación: Un modelo de evaluación*. Primera Edición. Editorial Mc Grow Hill. Interamericana, 2009.
- LEY GENERAL DE EDUCACION N° 28044. Art. N° 14, 30 y 70
- LIKERT, Rensis. *Un nuevo método de gestión y producción*. Segunda Edición.
- LITWIN Y STINGER. *Características del clima organizacional*. Editorial Mc Grow Hill, 2009.
- LUC BRUNET. *Los atributos organizacionales*. Editorial Tranza, 2001.
- MARTÍNEZ, G. M. *Clima organizacional en la gestión*. Universidad Cesar Vallejo – Trujillo, 2003
- MASLOW, Abraham. *Teoría motivacional de un psicólogo humanista*. Editorial Kairos. México, 1968.
- MEJIA MEJIA, Elías. *Metodología de la Investigación Científica*. Primera Edición. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM – 2005.
- McCLELLAND, David. *Teoría de las necesidades*. Editorial: The Archiving society, 1962
- MINTZBERG, Henry. *Diseño organizacional*. Editorial Buenos Aires – Lima.
- MURILLO, Víctor. *Relaciones humanas*. Editorial: Limosa. México, 1990

- PÉREZ DE MALDONADO, I. y MALDONADO, M. “Análisis organizacional en instituciones educativas”. Revista Encuentro Educativo, 2004.
- PERU. Constitución Política del Perú. Art. 2 y 13. Publicado en 1993
- PICCIOLATO, Sergio. *Director General de H.R consulting.es*. Primera Edición, 2004.
- ROBBINS, S. *Comportamiento organizacional*. Octava Edición. México: Prentice Hall, 1999.
- ROGERS, Carl. *Teoría Humanista*, 1977
- SCHEIN, Edgar H. *Las anclas de carrera-Descubriendo tus valores reales*. Tercera Edición. Editorial Jossey Bass Pfeiffer, 1990.
- SERRANO. *La comunicación organizacional*. Segunda Edición.
- SANCHEZ SOTO, Juan Manuel, *Gestión Empresarial*. Tesis para optar magister en gestión empresarial. Ciber tesis. UNMSM. Lima, 2005
- TOLELA Y MYERS. *La comunicación organizacional*. Editorial Protext, 1983.
- TORO, F. “Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional”. Revista Interamericana de psicología Ocupacional, 1992.
- TRATHEMBERG, León. *Clima organizacional y gestión institucional*. (Entrevista) en RPP. Lima, 2001.

WEB GRAFÍA VIRTUAL

- http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/25/2_Caracterizacion%20de%20la%20cultura.
- <http://ddd.vab.cat/pub/educar/0211819xn27p103.pdf>.
- <http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com>
- <http://revista.ven.edu/11302496/articulos/RCEO9191330501A.pdf>.
- <http://www.coninpyme.org/pdf/Comunicacioninterpersonal>

- <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizacional.htm>
- <http://www.slideshare.net/adrysilvav/comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas>. 79
- www.monografias.com/trabajos42/organizacion-educativa/organizacion
- ogiyayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html
www.educ.ar/recursos/ver?rec_id=91901



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA HUMBERTO LUNA DEL
DISTRITO DE CUSCO DE LA PROVINCIA DE CUSCO- CUSCO” - 2017.**

Distinguido (as) amigo(a) recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTION INSTITUCIONAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas.

DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

sexo	Masculino ()	Femenino ()	
Cargo que desempeña	Estudiante ()	Directivo ()	Administrativo () Docente () APAFA ()

DIMENSIONES	INDICADOR	N°	INTENS	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Potencial humano	Identidad	1	¿Le interesa el desarrollo de la institución educativa?				
		2	¿Ud. Se siente orgulloso de trabajar y/o estudiar en la I.E.?				
	Liderazgo	3	¿El director se reúne con los docentes para coordinar aspectos de trabajo?				
		4	¿Los directivos se preocupan por crear un ambiente laboral agradable?				
		5	¿El esfuerzo de los directivos se encamina a logro de objetivos de la institución?				
	Valores	6	¿En su institución educativa realizan charlas sobre valores?				
		7	¿En la institución educativa se práctica educación en valores?				
	Comportamiento	8	¿Está de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en su institución?				
		9	¿Te sientes mal cuando sus compañeros de trabajo realizan actividades en forma individualista?				
Diseño organizacional	Estructura	10	¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?				
	Organización	11	¿La institución educativa está debidamente organizada a nivel de comités de trabajo?				
		12	¿En la institución siente buen ambiente de trabajo organizado?				
	Comunicación	13	¿Existe buena comunicación con sus compañeros?				
		14	¿Existe buena comunicación con los directivos y jerárquicos?				
		15	¿Existe buena comunicación con las autoridades políticas y comunales?				
Cultura organizacional	Competencia	16	¿Cuán competente es el director como gerente y administrador?				
		17	¿Cuán competente son los personales que laboran en la I.E?				
	Cooperación y conflicto	18	¿Cuándo la institución educativa tiene trabajos extracurriculares, la mayoría de los docentes cooperan?				
		19	¿Los docentes participan en todo tipo de actividades concernientes con la institución?				
		20	¿Cuándo algún colega está en problemas la mayoría coopera en la solución del problema?				
		21	¿La I.E recibe apoyo de otras instituciones aliados?				
	Resolución de problemas	22	¿En esta I.E, los trabajadores muestran su apoyo en la solución de problemas?				
		23	¿Todos los trabajadores de la I.E, actúan con pro actividad				

			cuando se presenta un problema?				
		24	¿En esta I.E, los directivos se preocupan en buscar alternativas de solución frente a un problema?				
	Confort	25	¿Los directivos toman iniciativa para crear ambiente físico sano y agradable?				
		26	¿La decisión tomada por el director, los docentes cumplen satisfactoriamente.				

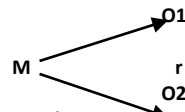
DIMENSIONES	INDICADOR	N°	INTENS	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Gestión Pedagógica	Rendimiento académico	27	¿Está de acuerdo con el rendimiento académico de los estudiantes en la institución?				
		28	¿La institución tiene política de capacitación docente permanente en beneficio de docentes y alumnos?				
	Planificación	29	¿Está de acuerdo con la planificación de actividades en su institución?				
		30	¿En esta institución los docentes elaboran a tiempo su carpeta de trabajo?				
	Visión y misión	31	¿Está de acuerdo con la visión y misión de la institución?				
		32	¿Usted considera importante la visión y misión de la institución en la programación curricular?				
	Trabajo en equipo	33	¿Los profesores de la I.E. comparten y socializan sus experiencias?				
		34	¿En esta IE, el trabajo en equipo es uno de los pilares más importantes?				
	Innovación	35	¿Todos los profesores se esfuerzan por innovar sus Sesiones de Aprendizaje con nuevos materiales educativos?				
		36	¿Su institución viene posesionándose en el mercado educativo?				
Gestión Administrativa	Estrategias y políticas	37	¿Usted está de acuerdo con las estrategias y políticas de gestión de los directivos?				
		38	¿Los directivos se esfuerzan por buscar aliados en beneficio de la institución?				
	Monitoreo y asesoramiento	39	¿Los funcionarios y especialista de la UGEL de Cusco vienen a supervisar a la institución?				
		40	¿En esta I.E el director realiza supervisiones alentadoras con críticas constructivas?				
	Normatividad	41	¿La aplicación de la normatividad está a la orden del día en la institución?				
		42	¿Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo?				
	Recompensas y reconocimiento	43	¿El sueldo que recibe el trabajador es adecuado, respecto a lo que ofrecen a docentes con experiencia y especialización?				
		44	¿El director reconoce y felicita a los trabajadores exitosos a través de una resolución de felicitación?				
	Habilidades interpersonales	45	¿Los directivos son empáticos y asertivos?				
		46	¿Usted considera amigos a los trabajadores de la institución?				
		47	¿El director es indiferente porque no comparte su trabajo				

			con los profesores?				
	Satisfacción del usuario	48	¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?				
		49	¿Los directivos crean una atmosfera de confianza en la institución educativa?				
		50	¿Usted recibe buen trato en su institución educativa?				

GESTION INSTITUCIONAL

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO. “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA HUMBERTO LUNA DEL DISTRITO DE CUSCO DE LA PROVINCIA DE CUSCO- CUSCO”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
GENERAL ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la gestión institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco?	GENERAL Determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco	GENERAL El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco	Variable de estudio 1: CLIMA ORGANIZACIONAL Variable de estudio 2: GESTION INSTITUCIONAL	Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.  Donde: M. Muestra de estudio O1: CLIMA ORGANIZACIONAL O2: GESTION INSTITUCIONAL r : relación directa entre el Clima Organizacional y Gestión Institucional POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco- Cusco. DIRECTIVO, DOCENTESS, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA <table><tr><th>VARONES</th><th>MEJERES</th></tr><tr><td align="center">70</td><td align="center">65</td></tr></table> TOTAL: 135 Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística. DIRECTIVO, DOCENTESS, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA <table><tr><th>VARONES</th><th>MUJERES</th></tr><tr><td align="center">40</td><td align="center">35</td></tr></table> TOTAL: 75 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS <ul style="list-style-type: none">- Observación Ficha de observación- Encuesta Ficha de recojo de información- Análisis y comprobación Ficha de análisis y comprobación MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB	VARONES	MEJERES	70	65	VARONES	MUJERES	40	35
VARONES	MEJERES											
70	65											
VARONES	MUJERES											
40	35											
ESPECÍFICOS ¿Cómo es el clima organizacional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco? ¿Cómo es la gestión institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco? ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión pedagógica de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco? ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco?	ESPECÍFICOS Describir cómo es el clima organizacional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco. Determinar cómo es la gestión institucional de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco. Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión pedagógica de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco. Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco	ESPECÍFICOS Existe un clima organizacional muy favorable y significativo en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco. Existe una buena gestión institucional en la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco. Existe un relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco Existe un relación alta y significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la institución educativa Humberto Luna del distrito de Cusco de la provincia de Cusco – Cusco	DIMENSIONES CLIMA ORGANIZACIONAL <ul style="list-style-type: none">- Potencial humano- Diseño organizacional- Cultura organizacional GESTIÓN INSTITUCIONAL <ul style="list-style-type: none">- Gestión pedagógica- Gestión administrativa									

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
“CLIMA ORGANIZACIONAL”**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
POTENCIAL HUMANO	Identidad	34.62%	9	¿Le interesa el desarrollo de la institución educativa?	-Muy de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Muy desacuerdo
	EstructuraLiderazgo			¿Ud. Se siente orgulloso de trabajar y/o estudiar en la I.E.?	
				¿El director se reúne con los docentes para coordinar aspectos de trabajo?	
				¿Los directivos se preocupan por crear un ambiente laboral agradable?	
				¿El esfuerzo de los directivos se encamina a logro de objetivos de la institución?	
	Valores			¿En su institución educativa realizan charlas sobre valores?	
				¿En la institución educativa se práctica educación en valores?	
	Comportamiento			¿Está de acuerdo con la cordialidad del personal que labora en su institución?	
				¿Te sientes mal cuando sus compañeros de trabajo realizan actividades en forma individualista?	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructura	46.15%	12	¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?	-Muy de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Muy desacuerdo
	Organización			¿La institución educativa está debidamente organizada a nivel de comités de trabajo?	
	Comunicación			¿En la institución siente buen ambiente de trabajo organizado?	
				¿Existe buena comunicación con sus compañeros?	
				¿Existe buena comunicación con los directivos y jerárquicos?	
				¿Existe buena comunicación con las autoridades políticas y comunales?	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Competencia	46.15%	12	¿Está de acuerdo con la competencia del director como gerente y administrador?	-Muy de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Muy desacuerdo
	Cooperación y conflicto			¿Demuestran competitividad los personales que laboran en la I.E?	
				¿Cuándo la institución educativa tiene trabajos extracurriculares, la mayoría de los docentes cooperan?	
				¿Los docentes participan en todo tipo de actividades concernientes con la institución?	
				¿Cuándo algún colega está en problemas la mayoría coopera en la solución del problema?	
				¿La I.E recibe apoyo de otras instituciones aliados?	
	Resolución de problemas	19.23%	5	¿En esta I.E, los trabajadores muestran su apoyo en la solución de problemas?	
				¿Todos los trabajadores de la I.E, actúan con proactividad cuando se presenta un problema?	
	¿En esta I.E, los directivos se preocupan en buscar alternativas de solución frente a un problema?				
	Confort			¿Los directivos toman iniciativa para crear ambiente físico sano y agradable?	
				¿La decisión tomada por el director, los docentes cumplen satisfactoriamente.	
TOTALES		100%	26		

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
GESTION INSTITUCIONAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
GESTION PEDAGOGICA	Rendimiento académico	45.45%	10	¿Está de acuerdo con el rendimiento académico de los estudiantes en la institución?	-Muy de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Muy desacuerdo
				¿La institución tiene política de capacitación docente permanente en beneficio de docentes y alumnos?	
	Planificación			¿Está de acuerdo con la planificación de actividades en su institución?	
				¿En esta institución los docentes elaboran a tiempo su carpeta de trabajo?	
	Visión y Misión			¿Está de acuerdo con la visión y misión de la institución?	
				¿Usted considera importante la visión y misión de la institución en la programación curricular?	
	Trabajo en equipo			¿Los profesores de la I.E. comparten y socializan sus experiencias?	
				¿En esta IE, el trabajo en equipo es uno de los pilares más importantes?	
	innovación			¿Todos los profesores se esfuerzan por innovar sus Sesiones de Aprendizaje con nuevos materiales educativos?	
				¿Su institución viene posesionándose en el mercado educativo?	
GESTION ADMINISTRATIVA	Estrategia y política	54.55%	12	¿Usted está de acuerdo con las estrategias y políticas de gestión de los directivos?	
				¿Los directivos se esfuerzan por buscar aliados en beneficio de la institución?	
	Monitoreo y asesoramiento			¿Está de acuerdo que los funcionarios y especialista de la UGEL de Cusco vengán a supervisar a la institución?	
				¿En esta I.E el director realiza supervisiones alentadoras con críticas constructivas?	
	Normatividad			¿La aplicación de la normatividad está a la orden del día en la institución?	
				¿Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo?	
	Reconocimiento y recompensas			¿El sueldo que recibe el trabajador es adecuado, respecto a lo que ofrecen a docentes con experiencia y especialización?	
				¿El director reconoce y felicita a los trabajadores exitosos a través de una resolución de felicitación?	
	Habilidades interpersonales			¿Los directivos son empáticos y asertivos?	
				¿Usted considera amigos a los trabajadores de la institución?	
				¿El director es indiferente porque no comparte su trabajo con los profesores?	
	Satisfacción del usuario			¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?	
TOTALES		100%	22		

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTAD OS	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																													
	POTENCIAL HUMANO									DISEÑO ORGANIZACIONAL											CULTURA ORGANIZACIONAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL	22	23	24	25	26	TOTAL	
A1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3	4	3	3	3	16
A8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47	3	4	3	3	3	16	
A9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47	3	4	3	3	3	16	
A10	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46	3	4	3	3	3	16	
A11	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	45	3	4	3	3	3	16	
A12	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	44	3	4	3	3	3	16	
A13	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	4	3	3	3	16	
A14	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	4	3	3	3	16	
A15	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	4	3	3	3	16	
A16	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	4	3	3	3	16	
A17	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	4	3	3	3	16	
A18	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15	
A19	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15	
A20	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	15	
A21	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	15	
A22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	15	
A23	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	15	
A24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	15	
A25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	15	
A26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	15	
A27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	3	14	
A28	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	3	14	
A29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	2	13	
A30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	2	13	
A31	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	2	12	
A32	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	2	12	
A33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	2	2	12	
A34	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	2	3	3	2	2	12	
A35	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	2	3	3	2	2	12	
A36	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	2	3	3	2	2	12	
A37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	2	3	3	2	2	12	
A38	2	3	3	3	3	3	3	2	2	23	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	36	2	3	2	2	2	11	
A39	2	3	3	3	3	3	3	2	2	23	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	36	2	3	2	2	2	11	
A40	2	3	3	3	3	3	3	2	2	23	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	35	2	3	2	2	2	11	
A41	2	3	3	3	3	3	3	2	2	23	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	35	2	3	2	2	2	11	
A42	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	34	2	3	2	2	2	11	
A43	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	34	2	3	2	2	2	11	
A44	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	34	2	3	2	2	2	11	
A45	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	34	2	3	2	2	2	11	
A46	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	31	2	3	2	2	2	11	
A47	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	31	2	3	2	2	2	11	
A48	2	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	31	2	3	2	2	2	11	
A49	2	2	2	3	2	3	2	2	2	20	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	30	2	3	2	2	2	11	
A50	2	2	2	3	2	3	2	3	2	20	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	30	2	3	2	2	2	11	
A51	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	29	2	3	2	2	2	11	
A52	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	28	2	3	2	2	2	11	
A53	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	28	2	2	2	2	2	10	
A54	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27	2	2	2	2	2	10	
A55	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2																		

BASE DE DATOS GESTIÓN INSTITUCIONAL

ENCUESTAD OS	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	GESTIÓN PEDAGÓGICA											GESTIÓN ADMINISTRATIVA												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	TOTAL
A1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A6	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A7	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A8	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	42
A9	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	41
A10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	41
A11	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	40
A12	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39
A13	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
A14	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
A15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A17	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A18	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
A21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
A22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
A23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
A24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
A25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
A26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	34
A27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
A28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
A29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
A30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
A31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
A32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
A33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
A34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
A35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
A36	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
A37	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	31
A38	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	30
A39	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	29
A40	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	29
A41	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	28
A42	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	28
A43	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	28
A44	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	27
A45	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	27
A46	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	27
A47	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A48	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A49	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A50	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A51	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	25	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A52	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	25	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A53	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	23	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A54	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A55	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A56	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A57	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A58	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
A59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
A60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
A61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
A62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
A63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
A64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
A65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22
A66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22
A67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	21
A68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	20
A69	2	2	2	2																				

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

POTENCIAL HUMANO

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada total	Correlación múltiple	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada	por elemento	cuadrada	
Item1	46.053	12.309	0.9033	1.0000	0.9833
Item2	45.573	12.334	0.9429	1.0000	0.9821
Item3	45.907	12.528	0.8796	1.0000	0.9840
Item4	45.587	12.472	0.9178	1.0000	0.9829
Item5	45.680	12.399	0.9472	1.0000	0.9820
Item6	45.613	12.388	0.9446	1.0000	0.9821
Item7	46.467	12.438	0.9184	1.0000	0.9829
Item8	45.893	12.428	0.9100	1.0000	0.9831
Item9	46.213	12.552	0.8520	1.0000	0.9849
TOTAL1	24.293	6.578	0.9999	1.0000	0.9804
Alfa de Cronbach = 0.9845					

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada total	Correlación múltiple	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada	por elemento	cuadrada	
Item10	67.213	15.681	0.9434	1.0000	0.9585
Item11	66.493	15.013	0.8230	1.0000	0.9614
Item12	66.507	16.535	-0.1916	1.0000	0.9835
Item13	67.160	15.671	0.9322	1.0000	0.9588
Item14	67.160	15.707	0.9312	1.0000	0.9588
Item15	67.280	15.695	0.9425	1.0000	0.9586
Item16	67.627	15.838	0.8709	1.0000	0.9603
Item17	67.640	15.937	0.7893	1.0000	0.9622
Item18	67.493	15.787	0.9152	1.0000	0.9592
Item19	67.760	15.538	0.9387	1.0000	0.9587
Item20	67.240	15.930	0.8311	1.0000	0.9613
Item21	67.573	15.860	0.8845	1.0000	0.9600
TOTAL2	35.093	8.224	0.9964	1.0000	0.9573
Alfa de Cronbach = 0.9647					

CULTURA ORGANIZACIONAL

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada total	Correlación múltiple	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada	por elemento	cuadrada	
Item22	22.187	5.260	0.9083	1.0000	0.9620
Item23	21.547	5.108	0.8443	1.0000	0.9685
Item24	21.880	5.482	0.8137	1.0000	0.9716
Item25	22.027	5.365	0.9224	1.0000	0.9605
Item26	22.040	5.396	0.9094	1.0000	0.9619
TOTAL 3	12.187	2.953	0.9983	1.0000	0.9525
Alfa de Cronbach = 0.9690					

VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada total por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item1	51.600	10.444	0.8833	1.0000	0.9714
Item2	51.627	10.672	0.7556	1.0000	0.9750
Item3	51.373	10.247	0.9169	1.0000	0.9704
Item4	52.027	10.442	0.8621	1.0000	0.9720
Item5	51.453	10.322	0.9021	1.0000	0.9708
Item6	51.853	10.572	0.8330	1.0000	0.9728
Item7	51.787	10.574	0.8512	1.0000	0.9723
Item8	51.627	10.235	0.9219	1.0000	0.9703
Item9	52.013	10.437	0.8673	1.0000	0.9718
Item10	51.440	10.579	0.7601	1.0000	0.9748
TOTAL 1	27.200	5.499	0.9992	1.0000	0.9680

Alfa de Cronbach = 0.9743

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada total por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item11	57.707	13.611	0.8563	1.0000	0.9790
Item12	58.187	13.283	0.9557	1.0000	0.9770
Item13	58.453	13.496	0.9025	1.0000	0.9781
Item14	58.187	13.720	0.8218	1.0000	0.9796
Item15	58.480	13.571	0.8872	1.0000	0.9784
Item16	58.293	13.242	0.9547	1.0000	0.9771
Item17	58.507	13.736	0.7863	1.0000	0.9803
Item18	57.840	13.676	0.7923	1.0000	0.9802
Item19	58.227	13.714	0.8326	1.0000	0.9794
Item20	58.467	13.618	0.8662	1.0000	0.9788
Item21	58.013	13.515	0.8891	1.0000	0.9783
Item22	57.920	13.470	0.9001	1.0000	0.9781
TOTAL2	30.360	7.070	0.9997	1.0000	0.9762

Alfa de Cronbach = 0.9801

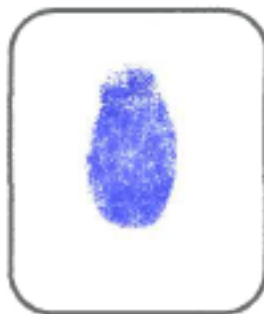
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJOAUTORIZACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

yo **MARIA ISABEL ANGELINO SORIA**, identificada con DNI: 23980258 egresada del programa académico en **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**, de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo (X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado . **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION INSTITUCIONAL DEL COLEGIO HUMBERTO LUNA DE CUSCO-2017"** en el Repositorio institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe>), según lo estipulado en el decreto legislativo 822, ley sobre el Derecho del autor, Art 23 y Art 33 .



Firma

DNI: 23980258




Trujillo, 31 de julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION INSTITUCIONAL DEL COLEGIO HUMBERTO LUNA DE CUSCO-2017” de la estudiante ANGELINO SORIA MARIA ISABEL, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo Septiembre del 2018



Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242